FACULTATEA DE PSIHOLOGIE
SPECIALIZAREA PSIHOLOGIE

CURS DE CONSILIERE EDUCATIONALA SI A CARIERI

SINTEZA

ANUL III – SEMESTRUL II

Lect. Univ. Drd. Monica Delicia Avramescu

ATENTIE: evaluarea la examen se va face doar pe baza ACESTEI SINTEZE DE CURS.

CAPITOLUL 1

INTRODUCERE IN CONSILIEREA EDUCATIONALA

Consilierea este un proces în care un **profesionist stabileşte o relaţie bazată pe încredere cu o persoană care are nevoie de sprijin.** Această relaţie asigură exprimarea ideilor şi sentimentelor în legătură cu o problemă şi oferă sprijin în clarificarea sensurilor fundamentale, în identificarea unor pattern-uri valorice pe baza cărora se pot formula soluţii.

Prin procesul de consiliere se poate ajunge la o înţelegere mai profundă a gândurilor, a trăirilor emoţionale care asigură şansele unui nivel optim de dezvoltare a resurselor personale.

Consilierea asigură **asistenţa individului în explorarea şi înţelegerea propriei identităţi, îl sprijină în dezvoltarea unor strategii de rezolvare a problemelor şi luare a deciziei**.

În consiliere s-au conturat **patru direcţii de abordare a problemelor** cu care se poate confrunta individul pe parcursul evoluţiei sale:

- intervenţia în situaţii de criză
- intervenţia ameliorativă
- prevenţia
- intervenţia formativă şi de dezvoltare .

Consilierea individuală este o *interacţiune personală între consilier şi client*, în cadrul căreia consilierul asistă clientul în rezolvarea problemelor mentale, emoţionale sau sociale.

Exista **doua forme de consiliere importante:** consilierea individuala si cea de grup.**Consilierea individuală** se desfăşoară în şedinţe care oferă clientului maximă confidenţialitate ceea ce permite explorarea ideilor, sentimentelor sau atitudinilor problematice. Consilierul şi persoana consiliată formează împreună o echipă.

Consilierea de grup presupune o relaţionare a consilierului cu un grup ai căror membri au o problemă comună. Procesul de consiliere valorifică experienţa şi cunoştinţele fiecărei persoane asistate. La nivelul grupului se stabileşte o reţea socială prin care sunt dezvoltate, pentru fiecare individ în parte, metodele şi planurile de clarificare a situaţiei existente, ajungându-se la individualizarea problemei. Acest tip de interacţiune contribuie nu numai la dezvoltarea individului dar şi a grupului ca întreg. În consilierea de grup se cristalizează un sentiment de comunitate având la bază nevoia de afiliere, apartenenţă, se clarifică dorinţe, nevoi şi opţiuni, iar autorealizarea pozitivă a fiecărui membru este raportată la dinamica grupului. Obiectivele consilierii de grup vizează crearea unui mediu care să dezvolte participanţilor capacitatea de a obţine informaţii şi abilităţi, de a-şi forma atitudini constructive.

Scopurile consilierii au în vedere:

- sprijinirea persoanei consiliate în dezvoltarea propriei individualităţi
- asistarea în procesul de autocunoaştere, sprijin în procesul de căutare-formare a identităţii
- dezvoltarea unei imagini de sine pozitive şi autoacceptare
- dezvoltarea abilităţilor sociale, de interacţiune cu ceilalţi
- formarea abilităţilor de rezolvare a problemelor şi de luare a deciziilor
- sprijinirea în formularea de scopuri specifice şi măsurabile care pot fi observate din punct de vedere comportamental

Deoarece consilierea educaţională este un **proces complex**, acest proces se va derula urmând anumite **etape** şi tehnici specifice în funcţie de problema şi personalitatea celui consiliat.

1. **Etapa iniţială în consiliere** presupune *stabilirea unei relaţii efective între consilier şi elev*. Stabilirea acestei relaţii este absolut necesară pentru a se produce schimbări pozitive. Numai acceptarea şi încrederea oferită de o astfel de relaţie asigură acest lucru. Formularea scopurilor

împreună privind schimbări comportamentale, dezvoltarea abilităţilor de luare a deciziei şi eliminarea gândurilor negative este de asemenea un pas care trebuie realizat. În această etapă este foarte important ca elevul să primească semnale că este acceptat aşa cum este el, cu problemele pe care le are. Acest lucru este indispensabil pentru continuarea procesului de consiliere. Tot în această etapă sumarizarea are un rol deosebit: împreună se evidenţiază elementele esenţiale, rămân în centrul atenţiei aspectele principale putându-se întrezări de acum anumite opţiuni.

2. **Etapa secundară** în consiliere va progresa cu *asistarea copilului pentru a-şi dezvolta interesele sociale, de cooperare şi comunicare cu ceilalţi.* Se va pune accent pe ajutorul oferit copilului să se cunoască şi să se autoevalueze. Se va asigura atmosfera caldă şi empatia, fără să fie excluse interpretările şi confruntarea constructivă. În această etapă se va putea utiliza ca tehnică de lucru informarea, acest lucru însemnând că foarte multe informaţii vor fi dirijate de la consilier spre copil. Totodată utilizarea sugestiei poate fi de un real folos pentru elev. Se pot sugera eventuale opţiuni care se vor adăuga la cele deja identificate de copil şi chiar modalităţi, căi care pot fi luate în discuţie. Tehnica adresării întrebărilor este utilă deoarece poate ajuta mult în modul de a vedea lucrurile şi de a scoate în evidenţă anumite aspecte care altfel ar putea rămâne în umbră .

3. **Etapa finală** a consilierii va pune accentul pe *dirijarea atenţiei copilului spre acte şi comportamente constructive.* Vor fi învăţate proceduri specifice, dezvoltate planuri de acţiune începând cu cele mai simple şi până la cele mai complexe în vederea adoptării unui nou comportament. În această etapă confruntarea va asigura sprijin acordat copiilor pentru asumarea propriei responsabilităţi. Încurajarea este una din cele mai bune mijloace de a ajuta copilul să-şi realizeze nevoile şi să-şi asimileze noi comportamente.

Aria de consiliere educaţională se desfăşoară pe 3 compartimente:

Consilierea elevilor în probleme legate de: autocunoaştere, imaginea de sine, adaptare şi integrare socială, reuşita şcolară, crize de dezvoltare, situaţii de criză, rezolvarea şi depăşirea unui conflict, însuşirea de tehnici de învăţare eficiente, orientare a carierei.

Consultaţii cu profesorii în probleme legate de: cunoaşterea elevilor, înţelegerea problemelor elevilor, sprijin în dezvoltarea lor, asigurarea echilibrului între cerinţele şcolare şi posibilităţile elevilor, în identificarea cauzelor inadaptării şcolare, optimizarea relaţiei şcoală-elev

Consultaţii cu părinţii în probleme legate de : cunoaştere a copiilor lor, înţelegerea nevoilor şi a comportamentului lor, identificarea factorilor de risc în integrarea familială, şcolară, socială, ameliorarea relaţiei cu propriii copii, sprijinirea şcolii în educaţia copilului.

Consilierea educaţională este realizată de către **specialişti formaţi în domeniul psihologiei, psihopedagogiei, pedagogiei sau sociologiei** care îşi desfăşoară activitatea la Centrul Judeţean de Asistenţă Psihopedagogică şi în Cabinetele şcolare de asistenţă psihopedagogică.

CAPITOLUL 2
PRINCIPII ŞI METODE DE CONSILIERE

2.1. PREGATIREA CONSILIERULUI

Consilierea este un proces complex care nu poate fi realizat intuitiv sau după simţul comun. Consilierea încorporează informaţii şi metode din mai multe discipline psihologice. Pregătirea consilierului presupune asadar asimilarea unor repere teoretice şi aplicative din mai multe domenii domenii:

• psihologia dezvoltării
• psihologia comportamentului
• psihologia personalităţii
• psihologia sănătăţii
• psihologia socială
• teorii şi tehnici de consiliere
• autocunoaştere

Consilierea implică dezvoltarea unor atitudini şi abilităţi fundamentale, fără de care procesul de consiliere nu poate duce la efectele conturate de înseşi obiectivele consilierii.

2.2. ATITUDINILE CONSILIERULUI

Procesul de consiliere presupune o relaţie specială între consilier şi elevi/tineri, relaţie bazată pe responsabilitate, confidenţialitate, încredere şi respect. Consilierul are obligaţia de a proteja interesele elevului/elevilor. Orice proces de consiliere trebuie să înceapă prin asumarea de către consilier a responsabilităţii respectării unui sistem de valori şi coduri stabilite de asociaţiile de specialitate. Sistemul de valori al consilierului se fundamentează pe filozofia psihologiei umaniste şi a învăţământului centrat pe elev.

Filozofia relaţiei dintre consilier şi cei consiliati se bazează pe două asumpţii fundamentale:

1.“*Toate persoanele sunt speciale şi valoroase pentru că sunt unice.*” Consilier facilitează conştientizarea de către elevi a conceptului de unicitate şi de valoare necondiţionată ale oricărei persoane.

2. “*Fiecare persoană este responsabilă pentru propriile decizii*.” Persoanele îşi manifestă unicitatea şi valoarea prin deciziile pe care le iau. Unul din obiectivele consilierii este acela de a-i învăţa pe elevi să ia decizii responsabile şi să-şi asume consecinţele acţiunilor lor.

Consilieri au obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor primite în timpul orelor de consiliere. Dezvăluirea informaţiilor trebuie făcută numai cu acordul explicit al celor consiliati.

Atitudinile fundamentale ale consilierului, în absenţa cărora procesul de consiliere nu îşi atinge scopul formativ, sau chiar mai mult, poate avea consecinţe contrare, sunt redate în tabelul de mai jos.

Atitudinile consilierului

- Acceptarea necondiţionată
- Empatia
- Congruenţa
- Colaborarea
- Gândirea pozitivă
- Responsabilitatea
- Respectul

a. Acceptarea necondiţionată

Acceptarea este atitudinea care are la bază următoarele principii: fiinţa umană este valoroasă şi pozitivă prin esenţa sa, are capacitatea sau potenţialul de a face alegeri responsabile, are dreptul să ia decizii asupra vieţii personale şi de a-şi asuma propria viaţă. Acceptarea este atitudinea de recunoaştere a demnităţii şi valorii personale ale elevilor, cu punctele lor tari sau slabe, calităţi sau defecte, atitudini pozitive sau negative, interese constructive sau sterile, gânduri, trăiri sau comportamente, fără a critica, judeca, controla şi mai ales fără a condiţiona aprecierea - "Te voi aprecia, dacă …". Acceptarea necondiţionată este premisa fundamentală a procesului de dezvoltare personală şi de optimizare a funcţionării persoanei. Valorizarea elevilor nu trebuie să fie condiţionată de grupul social de apartenenţă, de rasă, sex, religie, nivelul performanţelor şcolare, valori şi atitudini personale, comportamente.

Acceptarea necondiţionată nu este echivalentă cu **aprobarea** oricărei atitudini sau a oricărui comportament, cu neutralitatea sau ignorarea, cu simpatia şi toleranţa. Acceptarea unei persoane nu presupune nici aprobarea nici dezaprobarea a ceea ce spune sau simte persoana. Ea este acceptarea modului în care persoana simte sau crede în mod diferit de ceilalţi. Nu este indicată utilizarea evaluărilor de genul: "*nu ar trebui să simţi aşa*", "*băieţii nu trebuie să plângă*", "*fetele nu se poartă niciodată aşa*". Riscul aprobării sau dezaprobării este că elevul îşi percepe valoarea numai prin interpretările şi evaluările pe care le face consilierul în situaţia de aprobare sau de dezaprobare a comportamentelor sale.

Acceptarea nu înseamnă să ai o **atitudine de neutralitate sau indiferenţă** faţă de modul în care gândeşte sau mai ales simte o persoană. "Nu este nici o problemă", "lasă, nu te mai necăji" sunt forme verbale de minimalizare sau ignorare a tensiunilor elevului. Această atitudine are ca efect invalidarea modului în care fiecare persoană percepe diferit un eveniment sau o situaţie. Acceptarea este o atitudine pozitivă, de înţelegere a persoanei şi nu una neutră. Neutralitatea duce la perceperea de către elev a indiferenţei din partea consilierului.

O altă interpretare eronată a acceptării este **simpatia**. Simpatia este diferită de acceptare prin implicarea emoţională mai intensă din partea profesorului faţă de un anumit elev. Simpatia poate conduce şi la atitudini discriminative faţă de ceilalţi elevi. Ea este mai degrabă consecinţa sentimentelor pe care le simte consilierul faţă de un elev ("*Apreciez elevii care au valori personale pe care eu le apreciez"*) şi mai puţin focalizarea pe sentimentele elevilor. Simpatia exprimă o atitudine de părtinire. În consiliere contează mai puţin percepţiile şi sentimentele celui care consiliază, cât sentimentele celor consiliaţi.

Toleranţa este o altă dificultate în dezvoltarea acceptării necondiţionate A fi tolerant înseamnă a accepta diferenţele individuale. Toleranţa nu trebuie să se manifeste doar la nivel general şi declarativ - "*sunt tolerant faţă de o persoană cu o altă apartenenţă religioasă, dar nu o înţeleg şi nu o respect", "sunt tolerant faţă de bolnavii de SIDA, dar nu vreau să am de a face*

cu ei", "sunt tolerant faţă de persoanele cu o altă orientare sexuală, dar eu cred totuşi că ei sunt nişte oameni bolnavi".

Obstacole în dezvoltarea acceptării necondiţionate:
• lipsa informaţiilor despre personalitatea copilului şi adolescentului;
• probleme emoţionale personale ale profesorului consilier;
• proiectarea propriilor valori, convingeri sau trăiri asupra elevilor;
• prejudecăţi sau informaţii eronate, incomplete despre un subiect;
• confuzia dintre acceptare şi aprobare, simpatie sau neutralitate;
• pierderea respectului faţă de elevi;
• pierderea respectului faţă de sine;
• identificarea elevului cu propriul copil, cu propria persoană sau cu alte persoane din viaţa consilierului.

Non-acceptarea înseamnă:
• A da sfaturi, soluţii: "De ce nu faci aşa…"
• A evalua, a învinovăţi: "Aici greşeşti cu siguranţă…"
• A interpreta, a analiza: "Ceea ce ai tu nevoie este…"
• A eticheta "Eşti prost pentru că ai făcut…"
• A comanda, a fi directiv: "Trebuie să…"
• A fi de acord, a lăuda: "Ai dreptate 100%."
• A moraliza: "Trebuia să faci asta şi asta…"
• A pune întrebări de genul "De ce ai făcut …?"
• A simpatiza, a acorda suportul la modul general: "Totul va fi bine…"
• A ameninţa, a avertiza: "Dacă se mai întâmplă să…."
• A evita: "Hai să uităm asta…"
• A condiţiona: "Te voi aprecia numai dacă vei lua note mari…."

b. Empatia

Empatia este abilitatea de a te transpune în locul unei alte persoane. Empatia nu este echivalentă cu identificarea cu o altă persoană, situaţie în care se preia modul ei de gândire, de relaţionare atitudinală, emoţională şi comportamentală. Empatia este abilitatea de a înţelege modul în care gândeşte, simte şi se comportă o altă persoană. Empatia este **atitudinea de a fi "cu"** persoana şi nu "ca" persoana cealaltă. Un indicator al empatiei este sentimentul celui consiliat că este înţeles şi acceptat.

Empatia nu trebuie confundată cu mila sau compasiunea faţă de o altă persoană în dificultate. Nimănui nu îi face plăcere să fie compătimit, chiar dacă sentimentul este sincer. **Empatia înseamnă "a fi alături" de persoană**, atitudine care facilitează exprimarea emoţiilor, convingerilor, valorilor şi îmbunătăţeşte comunicarea dintre consilier şi elev.

Empatia se dezvoltă prin însuşirea abilităţilor de comunicare verbală şi nonverbală, urmărind câteva sugestii:

• utilizarea foarte rară a întrebărilor închise care împiedică comunicarea: ex. "De ce ai făcut… ?";
• utilizarea întrebărilor deschise care facilitează comunicarea: "Ai putea să-mi spui mai multe despre acel eveniment…?";
• ascultarea interlocutorul sau interlocutorilor;
• evitarea moralizării interlocutorul: "Nu este bine ce ai făcut";
• evitarea întreruperilor în timpul conversaţiei: "Părerea mea este că…";
• etichetarea este o barieră în dezvoltarea unei relaţii empatice, distorsionează înţelegerea: "Eşti cam neserios/distrat/superficial….";
• evitarea feed-back-urilor negative: "Rezultatul tău este nesatisfăcător";

• utilizarea sugestiilor constructive: “Data viitoare va fi mai bine dacă vei face…”;
• evitarea criticii sarcastice: “Eşti ridicol….”.

Modalităţi de îmbunătăţire a comunicării empatice:

• oferirea de răspunsuri scurte, clare şi acurate;
• acordarea unui timp de gândire înainte de a da un răspuns;
• focalizarea pe mesajele transmise de elevi;
• utilizarea unei tonalităţi potrivite a vocii; un ton plictisit sau dimpotrivă, prea intens, comunică mesajul că este neimportant pentru tine sau iritant;
• evitarea în răspuns a clişeelor de genul “Multora li se întâmplă să aibă dificultatea asta.”; prin această exprimare comunicăm de fapt elevilor că preocuparea lor pentru problemă nu este atât de importantă;
• empatia nu este simpatie; într-o relaţie de simpatie ne place persoana şi avem tendinţa de a o favoriza, de a-i acorda o atenţie sporită.

c. Congruenţa

Congruenţa se referă la concordanţa dintre comportamentul consilierului şi convingerile, emoţiile şi valorile sale personale. Cu alte cuvinte, congruenţa defineşte autenticitatea comportamentului persoanei. Este indicat să nu exprimăm convingeri şi idei în care nu credem cu adevărat. Decalajul dintre ceea ce simt sau gândesc se va transpune în maniera falsă de exprimare sau de comportament, uşor sesizabilă de ceilalţi. Congruenţa este generată de acordul dintre convingere, trăirea emoţională şi exprimarea verbală şi nonverbală. Lipsa de autenticitate duce la pierderea relaţiei de încredere cu cei consiliati.

d. Colaborarea

Colaborarea este abilitatea consilierului de a implica persoana sau grupul de persoane (clasa de elevi) în deciziile de dezvoltare personală. Relaţia este de respect şi parteneriat, şi nu de transmitere de informaţii de la “expert” la “novice”. Rolul consilierului este să-l ajute pe elev să găsească cele mai relevante informaţii pentru ca acesta să poată lua decizii responsabile. Consilierul, de altfel ca şi psihologul şcolar, nu trebuie să se erijeze în persoane competente care oferă soluţii de rezolvare pentru problemele elevilor. El este un catalizator şi facilitator al procesului de dezvoltare personală a copilului şi adolescentului, abilitând astfel elevul să găsească soluţii proprii la problemele cu care se confruntă.

e. Gândirea pozitivă

Filosofia consilierii este definirea omului ca fiinţă pozitivă care poate fi ajutată să-şi îmbunătăţească aspectele sale mai puţin dezvoltate. Activităţile de consiliere educaţională trebuie să fie focalizate pe dezvoltarea imaginii şi respectului de sine ale elevului, a responsabilităţii personale. Dacă viziunea noastră generală asupra lumii nu are nota pozitivă dată de încrederea în noi înşine şi în oameni, nu este indicat să ne implicăm în activităţile de consiliere.

f. Responsabilitatea

O atitudine de bază a consilierului este responsabilitatea ca efort conjugat şi asumat pentru dezvoltare personală permanentă. Teoretic, consilierul nu se poate implica în procesul consilierii dacă nu îşi asumă responsabilitatea atitudinilor şi acţiunilor sale. Responsabilitatea se traduce prin respectarea principiilor fundamentale ale consilierii, prin prevenirea utilizării greşite

a cunoştinţelor şi metodelor de consiliere, prin evitarea oricărei acţiuni care interferează cu starea de bine a celor consiliaţi.

2. 3. ABILITATILE CONSILIERULUI

Pe tot parcursul procesului de consiliere sunt absolut necesare anumite abilităţi fundamentale (capacităţi) care permit desfăşurarea cu succes a activităţilor şi duc la efectele pozitive scontate. Abilităţile necesare consilierului pentru desfăşurarea activităţilor de consiliere sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Abilităţile de bază în consiliere

• ascultarea activă
• observarea
• adresarea întrebărilor
• oferirea de feed-back
• furnizarea de informaţii
• parafrazarea
• sumarizarea
• reflectarea

a. Ascultarea activă

Ascultarea activă este abilitatea de bază în consiliere ce oferă suportul unei bune comunicări între consilier şi elevi. Ascultarea activă este cea care încurajează elevii să vorbească deschis şi liber. Prin ascultare activă se comunică respect pentru ceea ce gândeşte sau simte interlocutorul şi se transmite mesajul nonverbal că este înţeles.

Factori care susţin procesul de ascultare activă:

• comunicarea nonverbală (tonul şi intensitatea vocii, mimica, gestica) să fie adecvată conţinutului şi stării afective a interlocutorului;
• contact vizual cu interlocutorul, fără însă a-l fixa cu privirea;
• asiguraţi-vă că aţi înţeles corect ceea ce v-a comunicat interlocutorul prin formule de genul "Ceea ce vrei tu să îmi spui este că …";
• ascultaţi interlocutorul fără a fi preocupat de răspunsurile pe care doriţi să le daţi;
• puteţi apela la afirmaţii de genul "hmm", "da", "înţeleg";
• nu vorbiţi continuu, daţi interlocutorului ocazia să vorbească şi să pună întrebări;
• ascultarea să fie autentică – consilierul să fie sincer interesat de problema/subiectul abordat;
• ascultarea să nu fie evaluativă – nu faceţi judecăţi de valoare în funcţie de propriile atitudini şi convingeri, în termeni de "bine" sau "rău", "acceptabil" sau "neacceptabil", "potrivit" sau "nepotrivit", "interesant" sau "neinteresant";
• nu filtraţi informaţiile în funcţie de interesele şi convingerile dvs. personale;
• nu utilizaţi etichete din dorinţa de a integra interlocutorul într-o categorie;
• ascultarea să nu se centreze numai pe mesajul verbal - cele mai multe informaţii le obţinem din mesajele non-verbale pe care le transmite persoana: reacţii vegetative (paloarea sau roşeaţa feţei), tonul vocii, gestica etc.

Deprinderi care trebuie evitate în procesul de ascultare activă:

• a fi neatent, a nu urmări ceea ce spune elevul;
• ascultarea "de suprafaţă", superficială, când profesorul consilier pare doar că urmăreşte conversaţia, fără să fie însă atent la ceea ce se spune;
• a asculta fără a înţelege mesajul şi a nu cere precizări suplimentare;
• a repeta în minte care va fi următoarea întrebare;
• a întrerupe elevul în mijlocul frazei;
• a asculta din conversaţie doar ceea ce aşteaptă profesorul consilier să audă;
• a se simţi ameninţat, jignit pentru faptul că elevii au valori diferite de cele ale profesorului;
• a reacţiona la subiectele care contravin opiniei proprii a profesorului.

b. Observarea

Abilităţile de observare ii permit consilieruluio înţelegere mai reală a mesajului transmis, a stării afective a interlocutorului sau. Observarea are doi indicatori importanţi: comportamentul nonverbal (mimică, gestică, voce, modificări vegetative) şi comportamentul verbal (conţinutul mesajelor). Observarea discrepanţei dintre cele două componente oferă de multe ori informaţii suplimentare despre persoana/situaţia în cauză.

Dificultăţile în procesul de observare apar atunci când se trece de la simpla observare a unor comportamente la interpretări personale ale acestora cu scopul de a face inferenţe asupra personalităţii elevilor. Efectul acestei abordări greşite este pierderea relaţiei de încredere cu elevii şi a autenticităţii ei. Obiectivul sedintelor de consiliere nu este o încercare din partea consilierului de a încadra şi eticheta elevii în categorii, ci de a le oferi cadrul în care ei să se cunoască mai bine, să se dezvolte personal, să se respecte pe sine şi să îi respecte pe ceilalţi, să înveţe să ia decizii responsabile.

c. Adresarea întrebărilor

Interogarea este o metodă invazivă şi, ca urmare, trebuie utilizată cu precauţie în cadrul sedintelor de consiliere. Consilierul adresează întrebări elevului sau elevilor pentru a-i ajuta pe aceştia în clarificarea sentimentelor, convingerilor, atitudinilor şi valorilor personale. Întrebările pot fi: întrebări închise, justificative, ipotetice şi întrebări deschise.

Întrebările închise sunt acele întrebări care genereazǎ rǎspunsuri în termeni de "da" sau "nu". Aceste întrebări duc de cele mai multe ori la întreruperea comunicării. Există însă şi circumstanţe în care putem utiliza aceste întrebări – pentru clarificarea unei informaţii concrete. Avantajul major al acestor întrebări este de a focaliza discuţia şi de a obţine informaţii exacte despre un anumit aspect. De exemplu: "Locuieşti cu familia?" sau "Care este jucăria ta preferată?".

Întrebările justificative ("de ce") sunt întrebări inutile în consiliere, pentru că îndeamnă interlocutorul să identifice cauze sau motive şi nu acesta este scopul consilierii. Acest tip de întrebări sunt asociate cu sentimentul de vină. Întrebarea "De ce ai făcut aşa sau de ce ai luat decizia X?" este asociată în mintea unui elev cu "De ce ai făcut un lucru aşa de prostesc?". Întrebările "de ce?" îi fac pe cei interogaţi să fie defensivi şi să nu mai comunice; în situaţiile în care suntem întrebaţi de ce am reacţionat "aşa" ne simţim obligaţi să găsim explicaţii logice sau scuze pentru comportamentul nostru. În loc de a folosi întrebarea "de ce?" se recomandă folosirea întrebărilor deschise de genul "Ai putea să-mi descrii situaţia X ?". De cele mai multe ori e mult mai greu să afli de ce ai făcut un anumit lucru decât să răspunzi la întrebarea "Ce s-a întâmplat?". Această întrebare se focalizează pe comportamentul prezent şi permite elevului şi consilierului să analizeze ceea ce se întâmplă în momentul de faţă.

Întrebările ipotetice sunt utile pentru vizualizarea consecinţelor pozitive sau negative ale unor acţiuni şi pentru luarea în considerare a unor alternative diferite de acţiune (ex. în planificarea vieţii şi a carierei). Întrebări de genul "Cum ai vrea să fii peste 5 ani?", "Dacă ai fi o floare, ce ai fi?", "Dacă clasa ta ar fi un instrument muzical, care ar fi acela?" sunt utile în abordarea de început a unor teme ca stima de sine, conflictul, luarea deciziilor. Ele asigură elevilor o stare de confort prin abordarea ipotetică a problemei şi nu prin focalizări specifice sau individuale.

Întrebările deschise sunt acele întrebări care comunică interlocutorului că este ascultat şi consilierul este interesat de informaţiile pe care le aude. Aceste întrebări îl ajută pe interlocutor să-şi exprime atitudinile, valorile, sentimentele şi opţiunile asupra unei probleme abordate. Prin

urmare, este indicat să se utilizeze în cea mai mare măsură întrebările deschise. Întrebările deschise facilitează procesul de comunicare prin invitaţia de a descriere situaţia: “Ai putea să-mi spui mai multe despre …?”, “Poţi să descrii situaţia X ?”.

Sugestii pentru folosirea corectă a întrebărilor adresate celor consiliati:

• Folosiţi întrebări care nu conţin fraze lungi.
• Folosiţi cuvintele pe care le preferă elevul.
• Nu repetaţi întrebările pe care copiii nu le-au înţeles pentru că pot induce sentimentul că au făcut o greşeală; reformulaţi întrebarea.
• Nu reacţionaţi la fiecare răspuns cu o nouă întrebare.

d. Oferirea de feed-back

Oferirea unui feed-back eficient este o abilitate care susţine comunicarea dintre profesor şi elev.

Recomandări pentru oferirea de feed-back eficient:

- Feed-back-ul se va focaliza pe aspectele pozitive; el trebuie să fie constructiv şi nu distructiv. Scopul este de a-l susţine şi ajuta pe elev şi nu de a-l evalua sau judeca.
- Feed-back-ul trebuie să fie specific şi concret, focalizat pe un comportament specific şi nu pe unul general. Exprimările vagi sau referirile indirecte la comportamentul în general sau la persoană nu îl ajută pe elev.
- Feed-back-ul trebuie să fie descriptiv, şi nu evaluativ sau critic. Se recomandă evitarea cuvintelor "bun" sau "rău" şi a cuvintelor care derivă din ele pentru că nu spun nimic de comportamentul specific pe care trebuie să şi-l dezvolte. Feed-back-ul trebuie oferit pentru acele comportamente şi atitudini care pot fi schimbate.
- Feed-back-ul trebuie să ofere alternative comportamentale; dacă se oferă feed-back pentru acele aspecte care nu pot fi schimbate, consecinţa imediată va fi o stare de conflict şi tensiune emoţională trăite de elev.
- Feed-back-ul trebuie oferit imediat pentru întărirea comportamentului şi nu după o perioadă de timp.
- Feed-back-ul trebuie să se adrese comportamentului persoanei şi nu persoanei în general.

e. Furnizarea de informaţii

Consilier identifică pe parcursul sedintelor de consiliere care sunt cunoştinţele, atitudinile şi abilităţile pe care le au elevii. În funcţie de acurateţea informaţiilor dobândite, consilierul oferă informaţii noi, corecte adolescentului (de exemplu, informaţii despre droguri, boli cu transmitere sexuală). Informaţiile trebuie transmise într-o manieră care duce la înţelegerea acestora.

Atunci când se constată lacune informaţionale este important pentru consilier să nu ofere un feed-back negativ elevilor în legătură cu aceste omisiuni sau distorsiuni, să nu critice persoana care le-a exprimat. Acest comportament ar duce automat la blocarea comunicării şi astfel consilierul nu mai are posibilitatea de a încuraja atitudinea de curiozitate şi nevoia de cunoaştere din partea elevilor.

Nu procesul de evaluare a cunoştinţelor este important în consiliere. Important este mai ales cadrul şi maniera interactivă de a furniza informaţiile necesare, astfel incat elevul să poată lua decizii responsabile legat de propria-i viata.

Recomandări cu privire la furnizarea informaţiilor de catre consilier:

• limbaj comun cu cel al elevului.
• informaţii care sunt corecte.
• Exploraţi împreună alternativele unei teme, fără a le oferi ca fiind singurele soluţii pentru acea problemă;
• elevul trebuie invatat să caute singur informaţii şi să le evalueze critic.
• Analizaţi şi modificaţi împreună cu elevii informaţiile incorecte pe care aceştia le deţin, oferind argumente pe care le înţeleg şi le acceptă.
• Oferiţi informaţii suficiente pentru decizii responsabile.

f. Parafrazarea

Parafrazarea este abilitatea de reformulare a ceea ce ni se pare esenţial în mesaj. Are ca obiectiv clarificarea aspectelor legate de subiectul sau tema în discuţie. Parafrazarea se realizează prin utilizarea unor fraze care comunică elevilor că mesajul a fost înţeles: "*Ceea ce spui tu se referă la …*", "*Cu alte cuvinte …*". Parafrazarea permite totodată şi consilierului să îşi clarifice dacă a înţeles corect mesajul transmis de elevi. Este important ca el să nu utilizeze alte cuvinte

sau informaţii, pe care elevii nu le-au transmis în mesaj, pentru a nu da o interpretare personală a mesajului şi pentru a nu influenţa direcţia comunicării.

Recomandări pentru utilizarea parafrazării de catre consilier:

• Evitaţi să definiţi problemele în locul elevilor.
• Nu judecaţi şi nu minimalizaţi ceea ce vă comunică elevii.
• Nu utilizaţi sarcasmul sau ironia în feed-back-ul pe care îl oferiţi.
• Nu evaluaţi sau interpretaţi ceea ce au spus elevii.
• Fiţi sinceri şi nu pretindeţi că aţi înţeles ceva, dacă de fapt nu aţi înţeles sau nu sunteţi sigur că ceea ce aţi înţeles este ceea ce vroiau elevii să vă comunice.
• Utilizaţi şi comportamentul nonverbal pentru a comunica acceptarea.

g. Sumarizarea

Sumarizarea este o modalitate de a concentra într-o manieră organizată cele mai importante aspecte ale discursului interlocutorului. Scopurile sumarizării sunt de a recapitula conţinutul unui discurs sau de încheiere a discuţiei. Sumarizarea se utilizează şi pentru stabilirea priorităţilor şi alternativelor de abordare a unei teme sau subiect sau pentru clarificarea perspectivelor elevilor asupra alternativelor de abordare a acelui subiect. Sumarizarea este utilă şi ca formă de deschidere a unei noi etape a discuţiei pe tema stabilită, reamintind astfel concluziile etapelor anterioare. Sumarizarea se realizează împreună cu elevii şi se clarifică în această fază subiectele care necesită o abordare ulterioară şi cele care au fost deja identificate şi clarificate.

h. Reflectarea

Reflectarea este exprimarea înţelegerii de către consilier atât a conţinutului informaţional cât şi a stării emoţionale transmise de elev. Uneori este mai relevantă reflectarea emoţiilor decât a conţinutului. Reflectarea dă elevului sentimentul că este ascultat şi că ceea ce exprimă sau trăieşte este important. Scopul fundamental al reflectării este mai ales cel de validare a trăirilor emoţionale ale elevilor.

Scopurile reflectării:

• să verifice înţelegerea celor relatate de interlocutor;
• să îi comunice interlocutorului înţelegerea şi acceptarea necondiţionată;
• să stabilească o relaţie bazată pe încredere.

2.4. PROIECTAREA ACTIVITĂŢILOR DE CONSILIERE

Pentru dezvoltarea competenţelor necesare consilierii, specialistul trebuie să cunoască reperele proiectării unor activităţi de consiliere. Proiectarea este o metodă de formulare mai exactă şi mai eficientă a problemei care necesită a fi abordată în cadrul sedintelor de consiliere, cât şi a abilităţilor, atitudinilor sau cunoştinţelor ce urmează a fi dezvoltate la elevi. Proiectarea este baza planului de intervenţie şi se realizează **pe o problemă a clasei** identificată de consilier **şi** elevi, pentru care există motivaţia de diminuare, îmbunătăţire sau dezvoltare din partea elevilor. De exemplu, se poate proiecta un modul de activităţi care să vizeze abilităţile de comunicare şi rezolvare de conflicte pentru un grup de elevi. Activităţile de consiliere educaţională nu implică consilierea unui singur copil sau adolescent. Consilierea educaţională se realizează întotdeauna în grup.

Etapele proiectării

1. **Definirea problemei**. Presupune identificarea tipului de problema cu care se confrunta cel consiliat. Exemple de probleme: abilităţi sociale scăzute, strategii de învăţare insuficient dezvoltate, dificultăţi de comunicare în situaţii de conflict, stil de viaţă nesănătos.

2. **Descrierea problemelor –** se realizează prin descrierea comportamentală, cognitivă şi emoţională. Descrierea problemei se va baza pe caracteristici comportamentale, cognitive şi emoţionale mai prevalente şi cu o frecvenţă mai mare în grupul analizat.

3. **Identificarea posibililor factori de formare şi dezvoltare a problemei**. De cele mai multe ori problemele au mai multe surse de formare - rareori un singur factor declanşează un comportament neadecvat (de exemplu, în cazul fumatului la adolescenţi pot interveni: reclama, presiunea grupului, neîncrederea în sine, aderenţa la normele de grup etc.). Identificarea cauzelor care au condus la dezvoltarea unei probleme este un pas indispensabil în eliminarea ei. Factorii de formare a problemei trebuie să fie identificaţi de grupul care se confruntă cu acea problema şi nu să i se impună un punct de vedere din afară asupra cauzelor problemei.

4. **Identificarea factorilor de menţinere şi de activare a problemei**. Factorii de menţinere a problemei (exces/deficit comportamental) împiedică formarea unor atitudini adecvate sau abilităţi eficiente. De exemplu, utilizarea etichetelor şi a criticii în comunicarea dintre elevi reduc posibilitatea de autocunoaştere, încredere în sine şi exprimare asertivă.

5. **Planul de intervenţie** este etapa cea mai importantă în proiectarea şi desfăşurarea procesului de consiliere. Planul cuprinde totalitatea modalităţilor de realizare a obiectivelor de intervenţie. Intervenţia la sedinta de consiliere este numai de grup şi se focalizează pe dezvoltarea unor abilităţi comune unui grup de elevi.

Etapele formulării planului de intervenţie sunt: a) formularea obiectivului de lungă durată – exemple: formarea unei stime de sine pozitive, dezvoltarea abilităţilor de management al stresului, dezvoltarea abilităţilor de pregătire pentru examene; b) formularea obiectivelor specifice se realizează în funcţie de natura problemei şi obiectivul de lungă durată; obiectivele specifice trebuie formulate în funcţie de componentele comportamentale, cognitive sau emoţionale ale descrierii problemei; c) strategiile de intervenţie sunt formulate pentru fiecare obiectiv specific în parte şi sunt realizate prin mai multe activităţi specifice.

6. **Evaluarea intervenţiei** vizează modificarea cunoştinţelor, atitudinilor şi abilităţilor. Se realizează prin: chestionare de cunoştinţe, atitudini şi abilităţi, grile de observare comportamentală (completată şi realizată de profesor), grile de autoevaluare comportamentală sau alte modalităţi de evaluare (ex. realizarea de către elevi a unor activităţi de voluntariat).

2.5. METODE DE LUCRU IN CONSILIERE

Activităţile de consiliere nu se pretează la metodele de predare tradiţionale. Activităţile trebuie astfel realizate încât să îi ajute pe elevi să înţeleagă că o bună parte din responsabilitatea orelor de consiliere, respectiv a atingerii obiectivelor acelor ore, le aparţine. Formarea unui sistem de valori, convingeri şi atitudini sănătoase nu poate fi realizată prin prelegeri. Clasica piramidă a învăţării active ilustrează cu claritate tipurile de metode care se impun a fi utilizate pentru activităţile de consiliere.

PIRAMIDA INVATARII ACTIVE

20% din ceea ce citim
30% din ceea ce auzim
40% din ceea ce vedem
50% din ceea ce spunem
60% din ceea ce facem

90% din ceea ce vedem, auzim, spunem şi punem în practică ÎNVĂŢĂM ŞI REACTUALIZĂM

Metodele interactive de grup, de tipul învăţare prin cooperare, învăţare prin descoperire, problematizare, dezbatere, jocurile de rol sunt cele mai eficiente pentru atingerea obiectivelor activităţilor de consiliere. Interacţiunea consilier-elev şi mai ales elevi-elevi reprezintă principiul fundamental al oricărei metode de lucru în consiliere. Elevii trebuie să fie deprinşi să respecte regulile de comunicare şi muncă în grup.

Reguli de comunicare şi interacţiune optima in consiliere:
• Fiecare opinie trebuie ascultată
• Nimeni nu este întrerupt
• Toate întrebările au rostul lor
• Nimeni nu este ridiculizat
• Fiecare are dreptul să nu participe activ
• Nimeni nu este criticat şi moralizat
• Fiecare are dreptul să fie ascultat
• Nimeni nu este blamat
• Nimeni nu este obligat să-şi exprime punctul de vedere
• Nimeni nu este judecat şi etichetat
• Nimeni nu monopolizează discuţia

Consilierul, la rândul său, trebuie să fie sensibil la formele sale de comunicare şi să le evite pe cele ineficiente (vezi tabelul de mai jos).

Căi de comunicare neadecvate în consiliere (de evitat)

VERBALE	NON-VERBALE
• A da sfaturi • A face morală • A culpabiliza • A compătimi • A utiliza întrebarea DE CE? • A divaga de la subiect • A fi sarcastic • A fi ironic • A avea o atitudine autoritară, de superioritate	• A nu privi interlocutorul în ochi • A zâmbi sarcastic sau batjocoritor • A te încrunta • A căsca în faţa elevilor • A folosi un ton ridicat • A vorbi prea repede sau prea încet • A te uita frecvent la ceas • A te uita pe geam, pe pereţi • A gesticula exagerat

Metodele şi tehnicile de lucru cele mai eficace pentru activităţile de consiliere sunt redate în tabelul de mai jos. Trebuie să reţinem că nici o metodă nu este perfectă şi infailibilă. Important este adaptarea metodei sau tehnicii utilizate la obiectivele pe care le urmărim. Dacă obiectivele activităţii sunt neclare şi confuze atunci nici metodele utilizate nu vor avea efectul dorit.

Metode şi tehnici de lucru eficiente în consiliere

• Brainstorming • Dezbaterea în grupuri şi perechi • Problematizarea • Jocul de rol • Activităţi structurate • Activităţi ludice de relaxare • Exerciţii de învăţare • Vizionare de filme şi comentarea lor • Punere în situaţie • Reflexia • Argumentarea	• Comentarea unor texte şi imagini • Completarea de fişe de lucru şi scale de autoevaluare • Realizarea de colaje, postere, afişe, desene • Imaginarea de situaţii • Evaluarea unor situaţii problematice • Elaborarea de proiecte • Elaborare de portofolii • Studiu de caz • Prelegerea

Metode de facilitare a interacţiunii şi comunicării dintre elevi

Exerciţiile facilitatoare, numite şi exerciţii de "încălzire" sunt utilizate în general la începutul oricărei sedinte de consiliere. Aceste exerciţii se folosesc în scopul realizării unei atmosfere relaxante şi dezinhibate, care să faciliteze abordarea unor teme mai complexe. Totodată ele ajută la spargerea barierelor în relaţionarea interpersonală şi în comunicare.

Exemple de astfel de exercitii:

• **Jocul cu portocala**: toţi elevii se aşează în cerc. Se trece pentru început portocala sau mingea din mână în mână; ulterior portocala se trece de la elev la elev, prinzând-o cu ajutorul gâtului.

• **Simbolul**: fiecare elev îşi scrie prenumele pe o bucată de hârtie şi un semn caracteristic pentru el (un desen reprezentativ), îşi prinde hârtia în piept cu un ac de gămălie. Fiecare elev se prezintă clasei, explicând semnificaţia simbolului ales.

• **Ionel a spus să …:** un elev voluntar dă comenzi celorlalţi elevi. Ei trebuie să răspundă numai dacă elevul conducător spune "Ionel a spus să …". Între comenzile obişnuite ("Ionel a spus să staţi într-un picior!") voluntarul va spune şi una sau două comenzi neobişnuite, neacceptabile ("Ionel a spus să-i dai o palmă colegului.").

• **Ghicirea unui cuvânt:** un elev se gândeşte la un cuvânt, iar colegii lui trebuie să-l identifice prin întrebări închise şi deschise.

• **"Picasso":** un voluntar desenează o figură abstractă pe tablă. Fiecare elev trebuie să spună care este semnificaţia figurii pentru el.

• **Încrederea:** fiecare elev îşi alege o pereche; una dintre persoane conduce perechea şi cealaltă se lasă condusă timp de câteva minute prin clasă. Persoana condusă este legată la ochi cu o eşarfă. După o perioadă de timp rolurile se schimbă.

• **Cutremurul:** se dă elevilor o problemă – "la radio s-a anunţat că va fi un cutremur puternic peste 10 minute". Fiecare persoană trebuie să îşi aleagă maxim 5 lucruri de valoare pentru el/ea. Fiecare elev îşi prezintă lista cu lucrurile alese.

• **Oglinda:** elevii formează perechi; în pereche unul dintre elevi se mişcă în timp ce celălalt are rolul de oglindă, trebuie să facă exact ce face perechea lui.

• **Bomboane:** fiecare elev este rugat să ia bomboane dintr-un bol; după ce elevii s-au servit cu bomboane fiecare trebuie să spună atâtea lucruri pozitive despre sine câte bomboane a luat.

• **Surpriza:** elevii sunt aşezaţi într-un cerc şi li se spune că într-o cutie este un lucru deosebit şi special. Fiecare elev este invitat să vadă acel lucru “secret” astfel încât el să se reflecte în oglinda care este aşezată în cutie. Elevilor li se spune să nu spună colegilor care este lucrul special pe care l-au văzut în cutia magică.

• **Pantomima:** se scriu pe câte o hârtie 4 roluri. Elevii sunt împărţiţi în 6 grupe şi li se oferă o hârtie cu un rol. Ei vor trebui să încerce să exprime rolul prin limbajul nonverbal (fără cuvinte) pentru ca celelalte grupe să poată identifica despre ce rol este vorba. Rolurile trebuie să fie amuzante şi complexe - de exemplu, “Nu am apă caldă de trei zile!”.

• **Zodiile:** elevii sunt rugaţi să stea într-un cerc şi să se aşeze în ordinea lunii şi zilei de naştere fără să comunice verbal, utilizând numai limbajul nonverbal.

• **Desenul:** unui elev voluntar i se oferă o imagine cu o figură geometrică. Ceilalţi elevi nu au văzut figura. Sarcina elevului voluntar este să descrie numai verbal figura, în timp ce ceilalţi elevi încearcă să o reproducă pe hârtia lor (ex. desenaţi în partea de sus a foii un pătrat; în colţul din jos din partea dreaptă desenaţi un dreptunghi etc.). Ceilalţi elevi nu au voie să pună întrebări, doar să încerce să redea prin desen cât mai exact figura descrisă. În final figurile desenate se compară cu figura iniţială.

Bariere în comunicare – posibil blocaje in realizarea unei bune consilieri

Respectarea eticii relaţiilor familiale ar permite consolidarea competenţelor parentale şi ar asigura unitatea acţiunilor educative. Nu putem aborda probleme de etică familială, dacă nu analizăm structurile de gîndire distorsionată a adulţilor, care se manifestă în relaţiile *părinţi – copii* ca nişte bariere de comunicare, pe care părinţii deseori nici nu le observă.

Literatura de specialitate şi studiile empirice ne-au permis să evidenţiem următoarele bariere în comunicare:

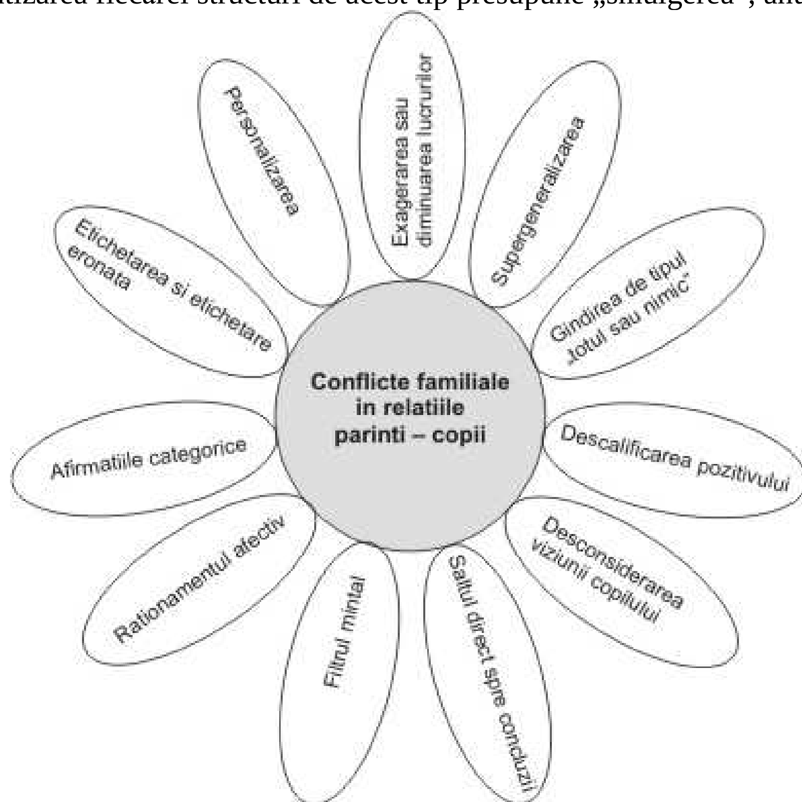
1. **Exagerare sau diminuare.** Adulţii exagerează sau, dimpotrivă, diminuează importanţa unor fapte, lucruri, calităţi ale copiilor. Deseori, părinţii exagerează greşelile propriilor copii şi realizările, succesele altora. Tendinţa de a exagera este proprie, în special, mamelor, iar taţii sunt deseori tentaţi să diminueze lucrurile. Această stare de lucruri se poate explica prin particularităţile sferei afectiv-volitive şi prin modelul comportamental achiziţionat de fiecare dintre ei în propria lor familie.

2. **Supergeneralizarea** este tendinţa de a observa şi de a evidenţia o singură trăsătură negativă, ca una reprezentativă pentru întreaga activitate a copilului, presupunîndu-se in continuare eventualele domenii de insucces ale acestuia.
3. **Gîndirea de tipul „totul sau nimic”.** Deseori părinţii văd lucrurile doar în „alb” sau „negru”. Cînd copiii nu reuşesc să-şi atingă scopurile integral, părinţii sînt tentaţi să califice aceasta drept un eşec total.
4. **Negarea pozitivului** înseamnă respingerea experienţelor infantile pozitive, insistîndu-se asupra faptului că „ele nu contează”, „nu sunt serioase”. Astfel se menţine o convingere negativă vizavi de valoarea acţiunilor copilului, fapt care contribuie la apariţia frustrărilor şi a neîncrederii în forţele proprii.
5. **Desconsiderarea viziunii infantile** reprezintă tendinţa părinţilor de a ignora sau a desconsidera opinia copilului. Acest tip de gîndire distorsionată se observă mai frecvent în familiile unde predomină stilul autoritar în relaţiile interpersonale.

6. **Saltul direct spre concluzii** presupune formularea unor interpretări negative pripite, chiar dacă nu există fapte sigure care ar susţine convingător concluzia respectivă. Această barieră în comunicare se manifestă şi ca o eroare prin presupunere. De exemplu, uneori părinţii, în baza unei presupuneri arbitrare, consideră că evenimentele vor lua o anumită întorsătură negativă şi trăiesc anticipat convingerea, precum că această predicţie ar fi un fapt cert deja. Această situaţie subminează înţelegerea reciprocă dintre membrii familiei şi creează nervozitate, tensiune şi stări frustrante.
7. **Filtrul mintal** presupune selectarea unui singur detaliu, care deseori poate fi negativ, şi insistarea exclusivă asupra acestuia, fapt care diminuează reflectarea obiectivă şi de ansamblu a realităţii. Cercetările demonstrează un lucru curios: părinţii nu au elaborate anumite criterii de selectare a acestor detalii de conduită infantilă, ele depinzînd de cele mai multe ori de dispoziţia părinţilor, de influenţa altor persoane sau de poziţia copilului între fraţi şi în familie.
8. **Raţionamentul afectiv** (emoţional) presupune faptul că emoţiile negative reflectă în mod sigur lucrurile aşa cum sunt: „Dacă simt aşa, înseamnă că este adevărat".
9. **Afirmaţiile categorice** reprezintă încercarea părinţilor de a se automotiva cu „trebuie" şi „nu trebuie" sau de a motiva copiii în direcţia respectivă, ca şi cum ar organiza pedeapsa înainte ca aceştia să fi întreprins ceva.

Cunoaşterea şi conştientizarea structurilor de gîndire distorsionată, privind comunicarea şi exercitarea rolurilor parentale, reprezintă un pas cert, real şi eficient al adulţilor în direcţia dirijării relaţiilor *părinţi – copii* şi a profilaxiei conflictelor familiale.

În acest scop le putem propune părinţilor un joc intelectual, numit „**floarea conflictelor familiale",** unde fiecare petală reprezintă o **structură de gîndire distorsionată**. Înţelegerea şi conştientizarea fiecărei structuri de acest tip presupune „smulgerea", anularea petalei respective.



Cum ar trebui sa comunicăm?

Priceperea de a comunica este deosebit de importantă pentru soluţionarea problemelor de orice tip şi este una dintre cele mai preţioase deprinderi pe care omul le obţine în viaţă. Comunicarea poate fi definită ca o transmitere de informaţie sau ca un schimb de informaţie. Dar succesul oricărei comunicări este determinat, în primul rând, de înţelegerea reciprocă. Dezacordurile şi conflictele se amplifică şi se complică din cauza incapacităţii noastre de a vedea lumea cu mintea şi inima altor oameni. Dacă nu există înţelegere reciprocă, nu există nici încredere. Dar, dacă posedăm arta comunicării, îi putem înţelege mai uşor pe alţi oameni, iar lor le este mai uşor să ne înţeleagă. De remarcat că adevărata comunicare presupune nu numai schimb de cuvinte, idei şi informaţii, dar şi de sentimente, emoţii, trăiri.

Deci, cît de pricepuţi suntem în soluţionarea problemelor şi conflictelor apărute? Dorim să prevenim chiar de la început apariţia lor?

Varsta dezvoltării intensive este adesea considerată furtunoasă, din cauza conflictelor şi ciocnirilor frecvente dintre părinţi şi copii. Mulţi adolescenţi consideră că părinţii lor sînt „prea severi" sau „demodaţi", că ei încearcă să le dirijeze viaţa, îi dădăcesc prea mult. Unii adolescenţi cred că părinţii sunt prea insistenţi, alţii consideră că sunt lăsaţi de ei în voia sorţii. Este absolut firesc ca părinţii să-şi apere copiii pană ei vor deveni suficient de maturi ca să se descurce singuri. Dar copiii sunt prea grăbiţi să devină independenţi şi să realizeze multe dintre cele pentru care încă nu sunt pregătiţi, după părerea părinţilor. Astfel, pot apărea conflictele între părinţi şi copii.

Şi atunci copiii se simt ofensaţi pe nedrept, li se pare că nu sunt iubiţi. Dar părinţii, de cele mai multe ori, nici nu bănuiesc că i-au ofensat, în alte cazuri părinţii îşi iubesc copiii foarte mult, dar nu ştiu cum să-şi manifeste această dragoste sau sunt atat de ocupaţi, încat nu au timp pentru ei.

Să examinăm cîteva metode de comunicare menite să faciliteze construirea relaţiilor dintre oameni.

1. Transmiterea informaţiei

Comunicarea constă în transmiterea informaţiei (mesajului), atunci cînd ne expunem gîndurile, şi receptarea informaţiei, atunci cînd ascultăm interlocutorul.

Există două metode de transmitere a informaţiei - ***mesaj-tu*** şi ***mesaj-eu.*** *Mesajele-tu* conţin revolta, amărăciunea, apărarea, acuzarea; ele sunt orientate împotriva altui om, în funcţie de problema sau situaţia concretă. Cand se primesc *mesaje-tu*, comunicarea se întrerupe şi cearta poate începe uşor.

Dacă oamenii simt primejdia atacului, de obicei, se apără, fie negand vina lor, fie discutand aprins. Primind un *mesaj-tu* de tipul: *„Din vina ta (voastră)"* sau *„Nu poţi să ai încredere în tine (voi)"*, omul neagă învinuirea: *„Eu nu sunt de vină"* sau *„Poţi avea încredere în mine"*. Omul poate reacţiona prin propriul *mesaj-tu: „Nu este vina mea, tu eşti de vină!"* sau *„Eu nu port nici o vină, nu poţi avea încredere în tine!"*.

Cum să transmitem mesaje-eu?

Există trei paşi consecutivi pentru transmiterea *mesajului-eu.* Nu întotdeauna este necesar să folosim toate trei componente, dar este util să le cunoaştem.

Pasul întai. La început descriem situaţia sau comportamentul care a generat probleme. Vorbiţi concis şi numai despre situaţia sau comportamentul concret. Evitaţi învinuirile şi întrebuinţarea prenumelor de persoana a ll-a.

Pasul al doilea. Descriem ce simţim în situaţia respectivă sau ca urmare a comportamentului respectiv.

Pasul al treilea. Explicăm de ce avem asemenea sentimente.

Succesul nu poate fi garantat, dar conversand în modul recomandat, cu siguranţă, veţi obţine mai mult decît acceptînd forma a doua de conversaţie.

Are o deosebită importanţă şi **momentul transmiterii informaţiei**.

Cum folosim noi **limbajul mimicii şi al gesturilor**? Să te încordezi, să te întorci cu spatele, să roteşti privirile, să arăţi cu degetul sau să arăţi pumnul - sunt exemple dintr-un limbaj foarte expresiv şi înţeles de toţi. Important este să înţelegem cum influenţează el asupra comunicării noastre. Dar cum folosim tonul? Dacă *mesajul-eu,* bine intenţionat, este exprimat pe un ton acuzator, atunci, cu siguranţă, el va rămane fără răspuns. *Mesajul-eu* este mai bine să fie transmis cu voce liniştită; aceasta acţionează calmant asupra interlocutorului şi ajută la clarificarea gandurilor.

Uneori le transmitem celorlalti un *mesaj-eu,* iar ei ne răspund printr-un *mesaj-tu.* Noi cădem în capcană şi începe obişnuitul schimb de replici, jonglarea cu *mesaje-tu.* Oricat de supăraţi am fi, trebuie să operăm numai cu *mesaje-eu.* Priceperea de a asculta va facilita soluţionarea problemei.

2. Receptarea informaţiei

Uneori adolescenţii ignorează vorbele părinţilor sau le dau de înţeles, în cadrul discuţiei, că ei ascultă din obligaţie şi nu au nevoie de morală. De fapt, majoritatea dintre noi posedă de minune această „artă"; nu prezintă nici o dificultate să-i dăm de înţeles interlocutorului că vorbele lui nu merită nici o atenţie. Şi dimpotrivă, atunci cînd ascultăm interlocutorul cu atenţie, îi comunicăm că el are dreptul să-şi exprime sentimentele. Aceasta nu înseamnă că trebuie să simulăm că suntem de acord cu el; putem considera, de exemplu, că punctul de vedere al celorlalti este greşit. Dar, considerînd că noi avem dreptul la propriile sentimente şi la propria opinie, trebuie să fim de acord că şi ceilalti au dreptul la propria opinie şi la propriile sentimente. Dacă vom avea faţă de ceilalti o atitudine de înţelegere şi respect, relaţiile noastre cu ei vor fi mai bune.

Aşadar, ce înseamnă să-ţi asculţi cu atenţie interlocutorul?

Pasul întai - *ascultare pasivă:* nu vorbim, nu întrerupem, stăm liniştiţi, privim în ochii celorlalti şi-i ascultăm. Ascultarea pasivă înseamnă o simplă manifestare de atenţie.

Pasul al doilea - *ascultare activă.* Afirmări prin clătinarea capului de tipul - „Da" sau „Chiar?". Astfel vom încuraja partenerii de dialog, arătand că îi ascultăm cu atenţie. Folosind expresii simple de tipul „Interesant!" sau „N-aş fi crezut niciodată!", întrebări scurte de tipul „Ce ai în vedere?", „Şi ce s-a întamplat mai departe?", facilităm înţelegerea reciprocă.

Pasul al treilea se numeşte *ascultare reflectată* sau oglindită: reflectăm tot ce ni se spune, ca o oglindă.Aceasta înseamnă că noi reflectăm sentimentele expuse prin cuvinte.

Perfecţionarea deprinderilor de a comunica nu este un lucru uşor, se cer eforturi, concentrare şi respect faţă de interlocutor. Dar, ameliorand relaţiile, ne ameliorăm viaţa, precum şi viaţa altor oameni. Noi învăţăm arta comunicării nu numai în discuţiile cu părinţii, dar şi cu diferiţi oameni, în diverse situaţii. Practicand şi fiind perseverenţi, ne vom perfecţiona deprinderile de comunicare şi ele vor deveni treptat parte firească a vieţii noastre.

3. Dificultăţile de înţelegere

Pubertatea marchează încheierea copilăriei propriu-zise şi începutul adolescenţei, de aceea în tabloul ei psihologic întalnim îmbinări curioase ale unor particularităţi ce ţin de mica şcolaritate cu acelea ce caracterizează perioada adolescentină. Puberul este încă un copil, dar un copil care „din cînd în cînd tinde să-şi depăşească perioada copilăriei şi care, mai mult decît în oricare dintre perioadele precedente, prelungeşte această copilărie spre viitor." (R Osterrieth)

Deşi activitatea dominantă rămîne tot învăţătura, atitudinea lui faţă de aceasta se modifică, devenind mai conştientă, amplă, diferenţiată. Viaţa familială şi şcolară a puberului este

completată de viaţa lui socială, manifestată prin intermediul implementării sale în grupul de similitudine (de egali) şi a contactului mai direct cu lumea adulţilor. Puberul are nevoie de independenţă, de relaţii în grup, el însuşeşte deprinderile de comunicare pe baza normelor de conduită moral-etică. Deşi începe a se detaşa de familie, puberul mai simte acut nevoia de afecţiune, ocrotire şi atenţie din partea părinţilor. Particularitatea nouă a acestei varste o constituie tendinţa spre maturitate, formarea conştiinţei morale, începutul autoaprecierii şi autodeterminării.

Considerăm drept particularitate deosebită a puberului nevoia de împlinire, care se manifestă în aşteptarea unui lucru ce pană acum nu a avut loc. Puberul aşteaptă să crească mai repede mare, să devină cineva, să devină o personalitate. Aceasta generează neîncrederea, insatisfacţia, oscilaţiile între impulsivitate şi contradicţia internă.

Cu toate acestea, puberul dispune de un instrument psihic, deosebit de important, care îl va ajuta să-şi satisfacă necesitatea de împlinire - „eu"-l propriu, ce a devenit un factor raţional, deoarece îi oferă copilului forţă de a-şi stăpîni emoţiile şi acţiunile.

Dezvoltarea accentuată a gandirii şi a tuturor proceselor psihice cognitive îl fac pe puber mai inteligent, evidenţiindu-i tendinţa de a comenta şi interpreta cele observate, de a crea ceva nou în raport cu propriile trăiri şi experienţa de viaţă. La varsta aceasta capătă un conţinut nou şi relaţiile dintre sexe, fiind legate de maturizarea sexuală. La prima vedere relaţiile dintre băieţi şi fete rămîn încă reci, de ignorare reciprocă, însă o analiză mai detaliată a conduitei puberilor demonstrează apariţia interesului faţă de sexul opus, ceea ce se manifestă printr-o grijă deosebită pentru exteriorul său, ţinuta vestimentară, maniere etc.

Toate particularităţile enumerate denotă importanţa pe care îl are respectul din partea adulţilor faţă de personalitatea puberului, înţelegerea şi stimularea autocunoaşterii şi autodeterminării lui.

Adolescenţa reprezintă o perioadă deosebită în viaţa omului, cu o dinamică excepţională în timp, în procesul căreia apar formaţiuni noi ca: interesele şi idealurile morale, convingerile şi concepţia despre lume, conştiinţa de sine; se constituie **autodeterminarea profesională şi socială..**

Un rol deosebit îi revine **familiei în cadrul socializării secundare**, care are loc la vîrsta adolescenţei. Ea reprezintă condiţia definitivării procesului de formare a identităţii. Erick Erickson (1988) a caracterizat adolescenţa ca o perioadă critică în îndelungatul proces de formare a identităţii. Dificultatea pe care o întîmpină adolescenţii atunci cînd încearcă să pună bazele identităţii personale este desemnată prin noţiunea de *criză de identitate*, finalizarea acesteia manifestîndu-se prin atingerea identităţii sau printr-o stare de confunzie a rolului.

Criza de identitate, caracterizată ca o căutare de către adolescent a răspunsului la întrebarea „Cine sînt eu?”, surprinde momente dificile inunivoce, dihotomice: capacitatea de rezolvare autonomă a situaţiilor de viaţă sau luarea de decizii necorespunzătoare; proiectarea reuşită de perspective sau adoptarea de planuri ulterior abandonate; autoaprecierea adecvată a potenţialului individual sau incapacitatea de evaluare corectă a valorii personale. Este etapa în care adolescentul se autodefineşte ca elev, fiu sau fiică, prieten sau om, îşi stabileşte cadrul de aptitudini şi potenţialul de dezvoltare ulterioară. Conceptul de *identitate*, precum şi însuşi fenomenul, nu poate fi observat cu uşurinţă, cu atît mai mult comportînd influenţele mediului, în primul rînd al celui familial. După cum menţionează P. Iluţ, identitatea se prezintă ca un “subsistem uman responsabil de orientarea acţiunilor noastre complexe şi de evaluarea integralităţii persoanei în lume, în general, şi în cea socială, în special” (2001, p. 36). Geneza acestui subsistem se orientează pe trei coordonate principale: 1. „de la biologic-inconştient la reflexiv-intenţional; 2. de la comportamente ce stau sub incidenţa directă şi imediată a recompensei şi pedepsei la morala autonomă bazată pe principii axiologice; 3. de la *feedback*-ul relaţiilor interpersonale la factori macrosociali, în ultimul timp tot mai mult de natură global-

planetară, care au determinaţii profunde asupra gîndurilor şi conduitelor noastre cotidiene şi, prin urmare, asupra proceselor de identificare şi de reconstrucţie a sinelui” (P. Iluţ, p. 37).

Astfel se formează o întreagă gamă de opinii despre sine, care vin din autoobservări şi din receptări ale informaţiei livrate din afară. Nu toţi adolescenţii ating cu succes un sens al identităţii. În opinia lui Erickson, cei care eşuează în rezolvarea situaţiilor dihotomice, parcurg acest stadiu de dezvoltare a personalităţii ineficient, menţinînd o stare predominantă de confuzie a rolului sau de confuzie a identităţii. Conceptul de sine este neclar, persoana nu cunoaşte pe deplin locul şi rostul ce şi-l doreşte în prezent şi pentru viitor.

Deşi se constată o posibilă rezolvare ulterioară a stării de confuzie de identitate, se accentuează dificultatea acestei sarcini pentru persoană. Adolescentul care părăseşte respectivul stadiu cu un sens predominant al confuziei rolului va fi mai puţin eficient, ineficienţa manifestîndu-se în întrebări asupra autodefinirii. În concluzie, adolescenţa este o răscruce, dar ea nu desparte drumurile, ci le uneşte (J.E.Marcia, 1966).

Adolescenţii, în mod normal, se caracterizează prin detaşarea treptată de părinţi şi ataşarea la grupul de prieteni, de semeni. Pentru a-şi dezvolta sentimentul responsabilităţii, a se simţi siguri, a judeca corect, aceştia au nevoie de independenţă. Concomitent, ei manifestă ataşament faţă de părinţi, de la care învaţă arta comunicării interpersonale şi a rezolvării situaţiei de apartenenţă, autonomia. Anume părinţii le pot oferi susţinere în formarea identităţii, pe măsură ce aceştia se adaptează social în afara familiei. Independenţa, autonomia şi identitatea se manifestă indisolubil de ataşamentul de familie. În cazul carenţelor familiale (afective, educaţionale, materiale sau de altă natură), adolescenţii se detaşează emoţional de familie, devenind vulnerabili. S-a constatat în nenumărate cercetări că cei care sînt mai apropiaţi de familiile lor dau dovadă de mai multă încredere în sine, de capacitatea de rezolvări autonome, de solitudine creativă, de rînd cu abilităţi sociale – de comunicare şi interrelaţionare eficientă.

Revenind la problema în discuţie – efectele lipsei unuia sau a ambilor părinţi la procesul de formare a identităţii în adolescenţă – menţionăm rolul distinct al mamei şi tatălui, rol definit sociocultural în corespondenţă cu trebuinţele umane.

Înţelepciunea populară zice că, la început, Dumnezeu n-a putut fi întotdeauna peste tot, şi atunci a creat mama. Mama şi femeia urmează să posede cele mai diverse calităţi, precum altruismul, căldura, înţelegerea, de rînd cu cele conferite de etapa contemporană – activismul, angajarea socială. În viaţa adolescentului, mama este sursa experienţelor de comunicare, modelul relaţionării interpersonale, sprijinul în formarea aptitudinii de a menţine autonomie în concordanţă cu o doză sănătoasă de conformism social; oferă suport afectiv, deşi rolul ei în organizarea existenţei materiale a copilului nu poate fi neglijat.

Dezvoltarea socială a adolescentului beneficiază mult de un tată accesibil, atent şi de nădejde, care-i insuflă un sentiment de încredere şi siguranţă. Importanţa tatălui se manifestă în suport fizic şi financiar, completat de sentimentul de grijă şi afectivitate. În familiile în care tatăl este prezent şi responsabil, copiii se simt mai siguri şi mai veseli, au mai puţine conflicte cu adulţii şi semenii. Taţii cu un potenţial educaţional relevant fixează limite rezonabile şi insistă asupra respectării lor, încurajează stabilitatea emoţională şi morală, în momente dificile oferă tărie şi statornicie familiei. Ei îndrumă copiii să studieze materii mai grele şi le cultivă primele abilităţi tehnice. De la tată adolescentul învăţa să fie sensibil la nevoile altora, să fie tandru cu sexul opus.

Drept concluzie se impune următoarea afirmaţie: adolescenţii vor parcurge favorabil etapa crizei de identitate, depăşind confuzia de rol, într-o familie fericită, cu doi părinţi implicaţi în educaţie. Din păcate, etapa contemporană este marcată de fenomenul neangajării în educaţie a unuia sau chiar a ambilor părinţi, cauzat şi manifestat în mod diferit, dar, în mare parte, condiţionat de migraţia de muncă.

Desigur, mulţi adolescenţi se adaptează cu succes situaţiei, moment care nicidecum nu ilustrează invulnerabilitatea lor. Ei sînt puternici, dar nu invulnerabili. Lipsa părinţilor le

provoacă stări emoţionale dificile, îndepărtarea şi refugiul în relaţia cu prietenii, profesorii, preocupări pentru anumite domenii. Alţii se apropie mult de părintele rămas, pe care îl tratează drept egal sau confident. Însă nu toţi adolescenţii se adaptează la lipsa părinţilor. Observaţia denotă predominanţa unor reacţii emoţionale diferite la fete şi băieţi. Fetele, de regulă, îşi interiorizează reacţiile, devenind triste, extrem de grijulii (inclusiv faţă de membrii familiei), tentate să caute atenţie şi susţinere afectivă din partea altor oameni. Ţinînd cont de perioada adolescenţei şi interesele pentru viaţa sexuală, aceste stări pot fi cauza unor relaţii sexuale precoce. Băieţii se manifestă mai deschis şi devin agresivi, furioşi şi neascultători – emoţii care pot condiţiona comportament delincvent.

Se remarcă rolul relaţiilor cu părinţii. În majoritatea cazurilor se înregistreaza un stil educaţional defectuos: matern predominant hipertutelă si patern absenţă sau carenţă educaţională. Consecinţele distorsiunilor de structură şi de funcţionalitate ale familiei se răsfrîng şi asupra condiţiei psihice a adolescenţilor, care are, de rînd cu famlia, un rol hotărîtor pentru comportament şi determinarea devianţei comportamentale.

RELAŢIILE DINTRE ADOLESCENŢI ŞI PĂRINŢI.
Un set de recomandări ale consilieruluiorientat spre optimizarea relaţiilor adolescenţi-părinţi

1. Intercomunicarea va fi mai eficientă dacă adultul va ocupa poziţia „alături de adolescent".
2. Relaţiile de colaborare trebuie să predomine în familie, deoarece ele înlesnesc formarea sistemului de reprezentări şi comportamentul sociocentric al părinţilor şi al adolescenţilor. E necesar să aplicăm consecvent în activitatea şi viaţa familiei formulele de tipul: „Noi facem", „Noi decidem", „Noi dorim", „Noi aşteptăm", „Noi realizăm", „Noi credem", „Noi tindem", „Noi continuăm", „Noi ambii nu avem dreptate", „Noi planificăm" etc.
3. În intensificarea autocontrolului şi combaterea fermă a emoţiilor şi sentimentelor astenice cu caracter distructiv (în primul rînd, eliminarea sau transformarea celor mai periculoase emoţii: invidia, răzbunarea şi gelozia) s-au dovedit a fi eficiente următoarele remedii:
   a) afirmaţiile pozitive (autosugestiile) de tipul: „Eu sînt bun, calm, obiectiv", „Eu mă respect, fiindcă nu doresc să fac nimănui nici un rău", „Eu vreau ca toţi să fie fericiţi", „Eu sînt mărinimos", „Eu sînt atent", „Eu sînt în stare să fac multe lucruri bune", „Consider răzbunarea drept act impulsiv, negîndit şi nu răspund la el", „Nu sînt gelos(-oasă), deoarece prietenul meu este generos, înţelept şi confirmă aceasta numai prin fapte frumoase" etc.;
   b) dezvoltarea capacităţii de control şi autocontrol prin însușirea exerciţiului „stop-acţiune", ce constă în „stoparea mintală" a lanţului de evenimente, acţiuni în corelaţie cu sine, estimarea lor minuţioasă prin intermediul autochestionării (adică ne punem singuri un şir de întrebări) de tipul: „Ce faci?", „Cum faci?", „De ce?", „Faci bine?", „Eşti satisfăcut?", „Cum reacţionează cei din jurul tău?", „Nu ţi-e ruşine pentru vorbele sau faptele tale?", "Cum ar proceda o altă persoană în locul tău?", „Ce simte partenerul?” etc.;
   c) formarea capacităţii de a te privi de la o parte, „cu ochi străini", în scopul autodeterminării în acţiuni şi comportament.

4. Însuşirea căilor psihofiziologice de canalizare a stării de tensionare afectivă prin intermediul culturii fizice (antrenamentului fizic): alergări uşoare, plimbări, jocuri în grup sau în perechi: ping-pong, fotbal, volei etc.

Este necesar să ştim că mişcarea, activitatea fizică nu numai că este fundamentul sănătăţii somatice, ci şi contribuie la relaxarea emoţională. Sub influenţa exerciţiilor fizice şi mişcării active se produce în creier o anumită cantitate de substanţă ce acţionează asupra tonusului vital, făcîndu-ne calmi, vioi, energici, rezistenţi, şi, prin urmare, canalizîndu-ne iritarea. Totodată, trebuie să reţinem că iritarea nu poate fi depăşită doar prin intermediul autoreglării fiziologice, cum cred acei care îşi concentrează forţele asupra perfecţionării fizice.

5. Cultivarea sentimentului de empatie, orientat spre formarea unui climat familial cordial, binevoitor şi stabil.
6. Studierea literaturii de specialitate pentru acumularea cunoştinţelor respective.
7. Organizarea raţională şi interesantă a vieţii de familie, ce include următoarele exigenţe (foarte concis):
   · stima şi ajutorul reciproc;
   · repartizarea obligaţiunilor (ţinînd cont de starea sănătăţii, vîrstă, gen, ocupaţii, interese şi aspiraţii ale membrilor familiei);
   · organizarea sărbătorilor, călătoriilor cu familia (în sînul naturii, la teatru, expoziţii etc.).
   · relaxarea emoţională prin intermediul exteriorizării emoţiilor şi sentimentelor stenice (zâmbet, bucurie, umor, veselie etc.) în baza procedeelor cunoscute: glume, bancuri, scamatorii (uneori), diminuări sau exagerări intenţionate;
   · formarea atitudinii pozitive faţă de viaţă.
8. Diferenţierea situaţiei de conflict, ce constă în necoordonarea sau necoincidenţa intereselor, de conflictul propriu-zis, care conţine reproşuri, ofense, ceartă etc.
9. Cunoaşterea şi conştientizarea structurii şi mecanismului de declanşare a conflictelor.
10. De reţinut că iniţiatorul concilierii este persoana care posedă bărbăţie şi curaj şi acela la care sistemul reprezentări sociocentrice deja funcţionează, exteriorizîndu-se într-un comportament sociocentric, constructiv, socio-afectiv.
11. Dezvăţaţi-vă să „căutaţi" vinovatul în situaţiile dificile, de intercomunicare şi în alte acţiuni şi evenimente familiale.
12. Concilierea poate avea loc pe două căi:
    a) directă - presupune o discuţie deschisă, sinceră;
    b) indirectă - prin utilizarea diverselor pretexte (întrebări cu caracter practic, invitaţie).
13. De reţinut că egalitatea în familie este întotdeauna relativă, deoarece omul este o fiinţă biopsihosocială, cu particularităţi respective, care-i centrează funcţiile şi activitatea. Căminul familial şi colaborarea adevărată se poate realiza numai datorită eforturilor tuturor membrilor familiei.
14. Evitarea diferitelor structuri de gîndire distorsionată, privitoare la exercitarea rolului de părinte de tipul: „totul sau nimic", cînd lucrurile sunt văzute în categoria „alb-negru". Dacă scopul acţiunii nu este atins în totalitate, există tendinţa de a considera acţiunea unui eşec total.
15. Evitarea generalizărilor exagerate: tendinţa de a vedea un singur eveniment negativ ca fiind reprezentativ pentru întreg comportamentul individului.
16. Accentuarea elementelor pozitive, evitînd subestimarea individului şi a comportamentului acestuia.
17. Evitarea „salturilor" directe spre concluzii, evitarea interpretărilor negative, chiar dacă nu există fapte sigure care să susţină convingător o anumită concluzie sau decizie.

18. Evitarea etichetării şi etichetării eronate, care este o formă extremă de generalizări exagerate. În locul explicaţiei propriei erori se ataşează o etichetă negativa de tipul: „Sînt un ratat", „Sînt un fricos", „Sînt un învins" etc.
19. Este necesar ca şi părinţii, şi adolescenţii să reţina:
    · comportamentul este orientat spre un scop, este motivat şi trebuie să fie înţeles în contextul său social;
    · apartenenţa la grupurile sociale este o necesitate a individului, atît a adolescenţilor, cît şi a părinţilor, care trebuie să fie respectată;
    · adolescenţii îşi dezvoltă un plan al vieţii care ghidează deciziile lor comportamentale şi care deseori nu corespunde cu viziunea părinţilor.
20. De reţinut: comportamentul negativ şi conflictele pot fi manipulate mai eficient discutînd problema, ceea ce presupune familiarizarea adolescenţilor şi părinţilor cu un ansamblu de cunoştinţe ce vizează cultura intercomunicării.

Analiza relaţiilor adolescenţi-părinţi au permis depistarea a trei aspecte importante ce trebuie reţinute:

a) atît părinţii, cît şi adolescenţii nu posedă cultura discuţiei şi nu delimitează hotarul dintre discuţie şi ceartă;
b) fiecare parte se consideră nevinovată în declanşarea conflictului;
c) la baza conflictelor familiale se observă unul şi acelaşi mecanism, pe care l-am numit *generalizarea şi reactualizarea trecutului,* care nu este conştientizat la timp de ambele părţi.

Primul aspect ne obligă să diferenţiem *discuţia* de *ceartă.*

Discuţia este un schimb reciproc constructiv de informaţii, impresii, opinii, aprecieri critice, propuneri orientate spre realizarea unui scop.

Deci, discuţia vizează procedeele de atingere a unui scop comun pentru părinţi şi adolescenţi, constituind un detaliu al intercomunicării. Este o modalitate eficientă de a influenţa gîndurile, atitudinile şi conduita partenerilor.

Cearta constituie o ciocnire a scopurilor, intereselor, valorilor şi calităţilor unor persoane. Discuţia evită aprecierile negative, pe cînd cearta presupune acuzarea, desconsiderarea şi chiar înjosirea persoanei.

Cultivarea abilităţilor şi deprinderilor de comunicare începe în familie. Analiza unor discuţii înregistrate ne demonstrează că schimbul reciproc de opinii şi convingeri se desfăşoară într-o formă amabilă, chiar şi în cazul prezenţei controverselor. Cearta denotă o contestare a motivelor, scopurilor, valorilor partenerului, în situaţiile tensionate, însoţite de izbucniri ale emoţiilor egocentrice, oamenii îşi concentrează atenţia asupra lor, uitînd de partener. Nici părinţii şi nici adolescenţii, în astfel de situaţii, nu fac excepţii.

În situaţiile conflictuale ambele părţi se gîndesc numai la sine, ţin cont doar de propriile dificultăţi, nu iau în seamă starea şi emoţiile partenerului.

Adulţii (pedagogii şi părinţii) trebuie să ţină minte că forma, stilul şi conţinutul raporturilor familiale determină formarea unor trăsături de caracter la copii.

Cercetările efectuate, sinteza observaţiilor permite să menţionăm că atît părinţii, cît şi adolescenţii percep acut necesitatea de a cunoaşte arta comunicării, de a se antrena în dialoguri şi discuţii.

Ambele părţi înţeleg că:

- capacitatea de a se menţine în limitele discuţiei nu poate substitui structura complexă a culturii comunicării şi că adevărata artă psihologică a intercomunicării presupune susţinerea partenerului în vederea respectării acestor limite;
- spiritul de observaţie, atenţia, reţinerea şi tactul reprezintă calităţile umane ce determină eficienţa şi controlul comunicării, constituind şi baza psihoprofilaxiei conflictelor;

- este necesar de conştientizat mecanismul conflictului în scopul dirijării lui (evitării, soluţionării şi transformării caracterului distructiv al acestuia în unul constructiv);
- simetria relaţiilor interpersonale diminuează simţitor capacitatea partenerilor de a asculta, de a se auzi şi de a se înţelege reciproc;
- procedeul cedărilor se bazează pe un sistem de imagini monocentrice şi nu duce la rezultate stabile, fiindcă partea care cedează consideră că a făcut totul pentru a evita conflictul şi nu învaţă a înţelege partenerul, iar partea care se foloseşte de cedare se obişnuieşte a ţine cont numai de emoţiile şi sentimentele proprii;
- relaţiile afective, mecanismul şi scenariul situaţiilor conflictuale se repetă şi se consolidează pe parcursul anilor.

Aşadar, părinţii şi adolescenţii obţin rezultate pozitive în cultura comunicării numai dacă înţeleg şi conştientizează necesitatea de a refuza elementele, mecanismul şi scenariul conflictelor, de a cunoaşte şi a practica un nou

Aşadar, părinţii şi adolescenţii obţin rezultate pozitive în cultura comunicării numai dacă înţeleg şi conştientizează necesitatea de a refuza elementele, mecanismul şi scenariul conflictelor, de a cunoaşte şi a practica un nou stil de comunicare, bazat pe stimă reciprocă şi empatie.

CAPITOLUL 3

CONSILIEREA SI ORIENTAREA PROFESIONALĂ

Opţiunea unui tânăr pentru o anumită carieră, realizata fără nici un sprijin extern, este un proces dificil, adesea asociat cu alegeri greşite, ezitări, abandon, amânare, toate acestea cu un serios impact asupra viitorului său profesional.

Mulţi dintre noi avem cunoştinţe sau prieteni care au renunţat la o anumită facultate şi au început alta, pe motiv că nu este ceea ce îşi doresc. Acesta este cazul fericit. Cazul nefericit este atunci când persoana (tanarul) rămâne în acea facultate (la insistenţele părinţilor sau pur şi simplu din comoditate, din obisnuinta) şi se pregăteşte pentru o meserie pe care nu o doreşte sau poate chiar o urăşte.

Fiecare ne alegem viitoarea meserie în funcţie de anumite criterii. Astfel exista in general **mai multe tipuri de alegeri din partea tinerilor:**

-**social orientate**: prestigiu, succes, poziţie

- **altruiste**: sprijinirea familiei, a categoriiilor defavorizate

- **egoiste**: confortul personal, câştigul material, muncă uşoară şi fără responsabilităţi

- **frustrante**: alegerea unui traseu profesional opus dorinţei celor cu care intrăm în conflict

- **conformiste**: acceptarea soluţiei găsite de altcineva şi plierea aspiraţiilor în nacest sens

- **narcisiste**: motivate prin plăcerea în sine, riscul pe care îl implică, satisfacţia furnizată.

Cum în România cele mai multe şcoli nu au consilieri profesionali, consilierea tinerilor cu privire la carieră revine familiei. Ponderea influenţei părinţilor asupra copiilor în alegerea unei cariere este, de multe ori, decisivă. Modelele comportamentale ce ţin de muncă şi sunt vehiculate în familie (de apreciere sau, dimpotrivă, de depreciere a anumitor profesii) vor fi preluate şi de copii, contribuind treptat la conturarea alegerilor. Din motive lesne de înţeles, mulţi părinţi îşi supraapreciază copii (lucru bun până la un anumit punct) şi le impun trasee educaţionale şi filiere profesionale la care aceştia nu aderă cu convingere sau pentru realizarea cărora vor face faţă cu greu, în mod penibil, cu eşecuri repetate sau rezultate mediocre, fapt ce se va răsfrânge şi asupra satisfacţiei sau reuşitei lor în muncă.

Părinţii transferă adesea copiilor nemulţumirile lor profesionale, stereotipurile cu privire la muncă (grea, bănoasă, sigură, de prestigiu, etc) sau propriile aspiraţii nerealizate, faptul având efecte nefavorabile în alegerea şi realizarea carierei acestora. Ponderea în care copiii ţin seama de dorinţa părinţilor cu privire la filiera şcolară de urmat şi profesia viitoare scade pe măsură ce aceştia sunt incluşi în niveluri mai înalte de şcolarizare (liceu, facultate). Toţi cei abia ieşiţi de pe băncile liceului şi-au pus, la un moment dat întrebări cu privire la care profesie ar fi cea mai potrivită pentru ei.

În general, „**criteriile” pe care le au în vedere părinţii în influenţarea alegerii şcolar-profesionale a copiilor se referă la:**

- siguranţa şi viitorul profesiei pe piaţa forţei de muncă
- durata studiilor pentru a atinge un astfel de obiectiv (timp în care tânărul este dependent material de familie)
- costurile financiare (taxe ale educaţiei)
- avantajele materiale neaşteptate
- poziţia socială conferită de profesiei
- potenţialele riscuri ale muncii

Categoriile de argumente folosite de familie sunt, cel mai adesea, diferite de cele ale specialiştilor în consilierea şi orientarea profesională, acestea fiind de natură economică, afectivă, de conservare a tradiţiilor, de poziţie socială.

Iată ce sfaturi le dă Mihai Jigău („Consilierea Carierei”), părinţilor în vederea sprijinirii

tinerilor/copiilor lor:

- tânărul trebuie tratat cu seriozitate şi respect, ascultat şi încurajat să-şi asume responsabilităţi;
- părinţii trebuie să se asigure că vor să-l sprijine în a lua o decizie bună şi nu să-şi impună punctul de vedere sau profesia lor ca model, pentru a-şi compensa propriile nereuşite sau pentru a-şi realiza propriile aspiraţii;
- să stea de vorbă cu copii pe tema carierei, să le asculte cu răbdare temerile, ezitările, punctul de vedere;
- să stea de vorbă cu profesorii;
- să se informeze, împreună cu copii, despre ofertele de educare/angajare;
- să le pună la dispoziţie şi să-i încurajeze să citească ziare şi reviste de specialitate pe piaţa muncii, care conţin anunţuri de angajare şi prezentări de companii;
- să le atragă atenţia supra conţinutului unui anumit anunţ care nu este serios (cum ar fi cele care conţin promisiuni exagerate şi aluzii transparente la alte activităţi sau obligaţii);
- la început, lista opţiunilor profesionale ale tinerilor este mai largă; ei trebuie ajutaţi treptat să-şi contureze interesele cu privire la carieră, prin luarea în considerare a tot mai multe criterii, condiţii sau restricţii impuse de ralitate şi astfel, să se focalizeze pe un număr mai mic de alternative;
- nu trebuie inoculate, în mintea tinerilor, idei preconcepute şi stereotipuri cu privire la anumite profesii;
- tinerii trebuie preveniţi că este o realitate a pieţei muncii schimbarea profesiei, a locului de muncă, concedierea şi şomajul, învătarea continuă sau reorientarea profesională;
- pentru că unii tineri au tendinţa de a se limita la niveluri de studii mai reduse sau părăsesc un anumit tip de educaţie înainte de încheierea oficială a duratei acestuia şi fără a se înscrie la o altă formă de educaţie, ei trebuie avertizaţi asupra faptului că gama ofertei de locuri de muncă şi salarizarea sunt în legătură directă cu nivelul de studii finalizate;
- este extrem de utilă cultivarea permanentă a încrederii în sine, în forţele proprii, în capacitatea de a realiza ceva, fără a exagera şi fără a valoriza la modul absolut;
- tinerii trebuie ajutaţi să nu se descurajeze dacă, după ce au mers la mai mulţi angajatori, şi după luni de cătare, nu şi-au găsit încă un loc de muncă. Cautarea unui loc de muncă poate fi foarte frustrantă, de aceea se recomandă apelarea la ajutorul unor specialişti în recrutare;
- tinerii nu trebuie împiedicaţi, ci dimpotrivă, să se angajeze pentru o lună sau două pe perioada verii;
- tinerii trebuie informaţi asupra drepturilor ce le revin odată angajaţi, salarii, carte de muncă, concedii de odihnă şi medicale, asigurări, protecţia muncii.

În majoritatea siuaţiilor, familia este asadar reperul major în conturarea opţiunilor pentru o anumită carieră a tinerilor si de aceea parintii nu trebuie sa uite locul pe care-l ocupa in viata copiilor lor.

Relatia dintre disciplinele şcolare şi alegerea profesiei

Există o stânsă legătură între disciplinele şcolare şi profesia pe care un tânăr o urmează sau o va alege pentru viitor. Spre exemplu, dacă un elev are rezultate bune la:

- limba română/limbi străine, acesta ar putea deveni: profesor de limba română sau de limbi străine, cercetător în lingvistică, bibliotecar, lucrător în publicitate, învăţător, educator, ghid, translator, actor, diplomat, jurnalist, critic de artă, corector, editor etc.
- matematică: profesor de matematică, economist-contabil, informatician-programator, inginer în diferite domenii, funcţionar bancar, tehnician în construcţii, agent comercial, arhitect, pilot, statician, astronom.

- fizică, chimie, bilogie: profesor sau cercetător în unul din aceste domenii, fizician, chimist, biolog, biochimist, biofizician, tehnician agricol, inginer, farmacist, medic, stomatolog, agronom, geolog, horticultor, cosmetician.
- istorie: profesor sau cercetător în acest domeniu, ghid turistic, muzeograf, arheolog, diplomat, scriitor.
- informatică: profesor, contabil, informatician-programator, astronom, statician, cartograf, economist, inginer, lucrător în domeniul finaciar-bancar, specialist în telecomunicaţii, arhitect, controlor de trafic aerian.
- educaţie fizică: profesor de sport, antrenor, fizioterapeut, ofiţer în armată, poliţist, pompier, comentator sportiv, atlet, fotbalist etc.

Acestă modalitate de punere în relaţie a materiilor şcolare cu ulterioarele dezvoltări profesionale este posibilă în măsura în care tânărul alege să continue pe domeniul ales. Desigur, rezultatele bune la aceste domenii nu pot împiedica un elev să aleagă un alt domeniu profesional. Performanţele şcolare bune la anumite materii duc, cu o posibilitate mai mare, către anumite profesii şi facilitează realizările în carieră sau, altfel spus, exercitarea unor profesii presupune anumite aptitudini.

CAPITOLUL 4
CONSILIEREA CARIEREI

1.DIFERENTIERI TERMINOLOGICE

OCUPATIA este activitatea utila, aducatoare de venit (in bani sau natura), pe care o desfasoara o persoana in mod obisnuit, intr-o unitate economico-sociala si care constituie pentru aceasta sursa de existenta. Ocupatia este, deci, proprie persoanelor active, care practica o activitate recunoscuta de societate ca utila pentru sine si semenii sai. **Ocupatia** unei persoane poate fi exprimata prin: **functia** sau **meseria** exercitata de aceasta.

FUNCTIA este activitatea desfasurata de o persoana intr-o ierarhie functionala de conducere sau executie. In clasificarea de fata, functiile sunt cuprinse in grupele majore de la 1 la 5.

MESERIA este complexul de cunostinte obtinute prin scolarizare si prin practica, necesare pentru executarea anumitor operatii de transformare si prelucrare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea anumitor servicii. Meseriile sunt clasificate in grupele majore de la 6 la 8.

Pentru definirea corecta a notiunii de **ocupatie** si evitarea confuziei, este necesar sa se defineasca si notiunea de **PROFESIE** , care, in unele cazuri, poate fi si ocupatie, iar in altele nu.

Deci, **PROFESIA** este specialitatea (calificarea) obtinuta prin studii, iar ocupatia este specialitatea (calificarea) exercitata efectiv la locul de munca.

De exemplu:

SPECIFICATIE	PROFESIE	OCUPATIE
Profesia corespunde cu ocupatia	1. Inginer metalurg	1. Inginer metalurg
2. Invatator	2. Invatator	
3. Strungar	3. Strungar	
4. Conducator auto	4. Conducator auto	
1. Jurist	1. Senator	
Profesia difera de ocupatie	2. Inginer chimist	2. Referent de specialitate
3. Medic	3. Director	
4. Inginer agronom	4. Sef ferma agricola	
5. Economist	5. Secretar de stat	

2. CONSILIEREA IN CARIERA.ALEGEREA CARIEREI : ETAPE ŞI MECANISME ALE DECIZIEI

Consilierea carierei este in primul rand o relatie pe care o stabileste tanarul cu o persoana pregatita sa-l sprijine in elaborarea planurilor de viitor. Privita din alt unghi de vedere, consilierea carierei este **un exercitiu activ de comunicare, cu rolul de a mobiliza eficient resursele de care dispune un tanar, in scopul atingerii obiectivelor pe care si le-ai propus.**

Consilierul isi asuma rolul de facilitator, consultant, coordonator, furnizor de informatii si persoana de legatura intre tanar si piata de munca.

Consilierul de cariera te ajuta sa-ti explorezi interesele si aptitudinile si sa iei hotarari educationale importante care iti vor influenta deciziile de cariera din viitor. El te ajuta sa-ti raportezi aptitudinile la informatiile despre cariera. Iti explica procedurile, scopurile si strategiile implicate in consiliere, inainte de a stabili o relatie cu tine.

Cu sprijinul sau se va putea ca tanarul sa-si dezvolte un sistem coerent de scopuri de viata, sa-si intareasca comportamentul intentional.

Daca vei sti sa-ti stabilesti obiectivele de viitor, vei sti si care sunt propriile tale capacitati. Vei fi capabil sa pui in actiune mai multe modele de comportament pentru o situatie data si vei putea sa abordezi problemele de viata mult mai elaborat.

Unul dintre cele mai importante obiective ale consilierii este luarea deciziei. Un sprijin şi o strategie aparte trebuie gandite atunci când elevii/tinerii au dificultăţi în alegerea unei cariere sau in punerea în aplicare a unui plan personal de viaţă. O asemenea **strategie din partea consilierului** presupune :

- asigurarea că este necesară o decizie
- explicarea procesului luării deciziei
- clarificarea valorilor şi motivaţiilor relevante pentru a susţine o anumita decizie
- identificarea, "producerea" de alternative de alegere
- identificarea variantelor adecvate şi convenabile celui consiliat
- evidenţierea implicaţiilor alegerii unei anumite alternative (costuri, dezavantaje, beneficii, investiţii personale, educative, financiare, de timp etc)
- reanalizarea concordantei alegerii cu sistemul personal de valori, motivaţii, deprinderi şi aptitudini, scopuri şi circumstanţe concrete de viaţă
- luarea deciziei şi formularea unui plan de acţiune care să asigure îndeplinirea acesteia.

In ultimii ani, in consiliere, se contureaza tot mai mult tendinta de a-l investi pe cel consiliat cu un rol din ce în ce mai semnificativ în deciziile care îl privesc, de a-i oferi instrumentele care-l fac mai activ în dezvoltarea propriei sale cariere.

În acest sens, in relatia cu tanarul/adolescentul pe care il consiliem va trebui să :

- ii arătăm cum se poate informa, ce şi unde să caute informaţii (dar căutarea efectivă o realizează singur)
- ii exemplificăm care sunt punctele tari şi slabe ale cuiva (dar identificarea acestora la propria-i persoană o face personal)
- ii arătăm cum se întocmeste un CV şi o scrisoare de intenţie (dar el întocmeşte singur aceste documente)
- ii demonstrăm concret cum se identifică un loc de muncă vacant (căutarea o realizează chiar el)
- ii simulăm diferite situaţii premergătoare angajării (cand va fi singur)
- ii amintim care sunt comportamentele dezirabile la locul de muncă (dar el va decide, în final, ce atitudine va adopta)

- ii enumerăm priorităţile posibile ale angajatorului (dar el va decide dacă ale sale sunt mai importante «acum şi aici»).

Majoritatea tinerilor, când sunt în faţa unei întrebări referitoare la ce le-ar plăcea să facă, se rezumă la lucruri cotidiene, la aspecte relativ nesemnificative ale vieţii lor. Răspunsurile se limitează, cel mai adesea, la **fapte de natură materială sau la anumite dorinţe care sunt relativ la îndemâna** (procurarea unei maşini, case, a unor obiecte în locuinţă). Situaţia este cu totul alta dacă aceleaşi persoane sunt invitate să răspundă la aceeasi intrebare, de data aceasta fără a ţine cont de restricţiile în care se afla în prezent, presupunând că ar avea suficiente mijloace (materiale şi financiare) pentru a-şi permite orice (de exemplu, o moştenire, sume mari de bani, peste cheltuielile cotidiene, câştigate la loto), nu ar avea obligaţii de serviciu sau şi-ar putea permite să le ignore, ar avea îndeajuns timp liber pe care să îl poată utiliza numai pentru sine etc. În acest ultim caz ies la iveală cele mai puternice şi mai ascunse aspiraţii, vise sau preferinţe personale

Alegerea carierei presupune in fapt :

- o schimbare dinamică, permanentă
- o anumită stadialitate
- accidente, eşecuri, reveniri, şansa
- trasee diferite ale carierei
- aspiraţii, preferinţe, idealuri

Pattern-urile privind cariera sunt dinamice şi influenţate de realitatea socio-economică şi culturală in care fiecare se integreaza\la un moment si timp date. Situaţia socio-economică prezentă face astfel să crească decalajul între alegerea şi aspiraţia profesională a unui tanar. În acelaşi context, pe masură ce libertatea de alegere se restrânge, sporeşte şi ponderea acceptării anumitor compromisuri cu privire la dezvoltarea carierei.

Cu toate că se recunoaşte existenţa a diferite stiluri decizionale, de o manieră mai generală, **procesul luării deciziei parcurge următoarele etape** :

- identificarea problemei prin:
    - culegerea de informaţii
    - sistematizarea datelor
- analizarea alternativelor:
    - elaborarea unor alternative
    - analizarea implicaţiilor, consecinţelor
- selectarea şi aplicarea unei soluţii:

- identificarea soluţiei maximal favorabile
- aplicarea soluţiei în practică

Principalele categorii de probleme care fac **dificilă luarea unei decizii** sau chiar fac imposibilă o hotărâre cu **privire la carieră** sunt următoarele :

- lipsa de informaţii, date insuficiente, nerelevante sau analiza superficială a informaţiilor complexe
- lipsa de încredere în sine, ezitarea sistematică, amânarea
- lipsa capacităţii de întelegere a sinelui şi fenomenelor specifice pieţei muncii
- excesiva dependenţă de alte persoane
- conflicte interne
- indisciplina în aplicarea planului
- anxietatea alegerii
- finalităţi nerealiste, excesiv de îndepărtate şi care implică extrem de multe « costuri »
- imaturitatea psihologică pentru a opera alegeri
- lipsa capacităţii de a corobora datele şi a gasi alternativa (Herr, Cramer, 1974)

Capacitatea redusă sau chiar incapacitatea de a lua o decizie cu privire la propria carieră este o realitate des întâlnită în practica muncii de consiliere. Indecizia este cel mai adesea consecinţa unei stări de inadaptare socială, atât personală, cât şi socială.

După Forner, există următoarele **categorii de structuri cauzale ale indeciziei cu privire la alegerea carierei :**

- indecizia cauzata de nedezvoltăre: momentul luării deciziei este prea timpuriu faţă de maturitatea necesară pentru alegerea carierei
- indecizia generalizată/globală: incapacitatea de a lua decizii, în ciuda atingerii maturităţii
- anxietatea decizională: o stare emoţională cu o polaritate negativă legată de conjuncturi ce implică alegeri
- indecizia determinata de lipsa de informaţii
- indecizia cauzata de necunoaşterea metodei de a lua o decizie raţională, motivată
- indecizia determinata de obstacolele/cauzele externe, neimputabile individului
- indecizia cauzata de anticipărea pesimista a consecinţelor unei opţiuni sau capacităţi personale de a o pune în practică
- indecizia determinata de o slaba motivaţie pentru muncă (interne sau extern stimulată).

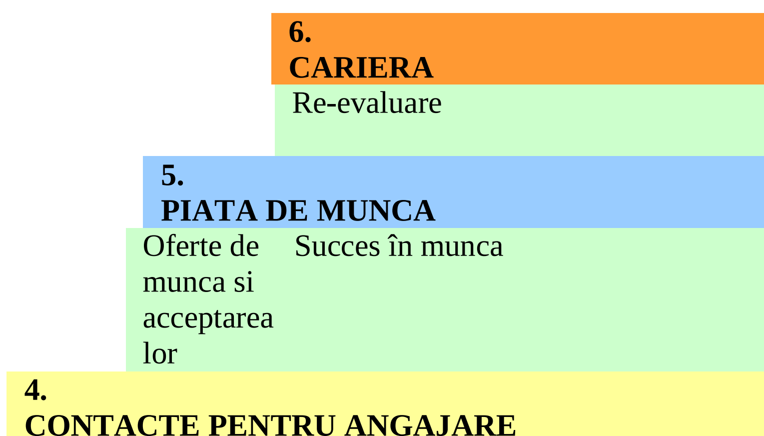
Cunoaşterea acestor realităţi este importantă pentru consilier din punct de vedere practic; el trebuie, astfel, să dezvolte **strategii personalizate de combatere a indeciziei** (prin educarea la cel consiliat a capacităţii de a alege, de a decide, de a se informa).

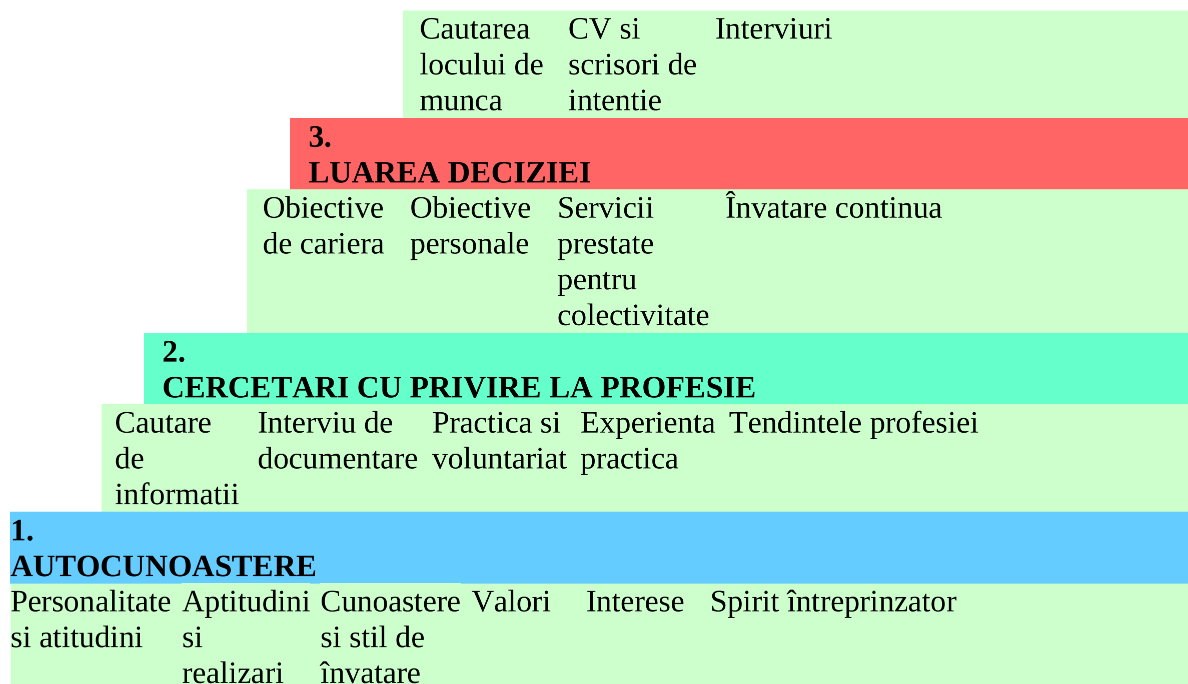
Un aspect practic important in consiliere este şi cel al **maturităţii pentru alegerea carierei.** Problema este semnificativă pentru că are implicaţii asupra justificării şi stabilităţii alegerii profesionale, a adeziunii interne la aceasta şi la mobilizarea psihologică personală pentru a o îndeplini. Până la un anumit punct, se poate găsi o relaţie între maturizarea personală pentru alegerea carierei şi vârsta cronologică. Componentele cognitive şi atitudinale sunt cele care dau notele diferenţiatoare între vârsta şi maturitatea alegerilor raţionale cu privire la viitoarea cariera. Mediul social şi educativ constituie sursa principală a influenţelor care duc la maturizarea capacităţii de a lua decizii. În acest fel pot fi identificate şi variabile suplimentare care intra în procesul «maturizării pentru alegerea carierei»: tipul filierei de educaţie şi formare, genul, mediul particular de viaţă, existenţa sau nu a unor programe curriculare de consiliere, «presiunea» mediului familial, experienţele personale de contact cu lumea muncii etc.

Actul alegerii şcolar-profesionale poate induce la tanar anumite stări de conflict, care rezidă in :

- distanţa între aspiratiile şi resursele individuale
- oferta de formare mai redusă ori inexistentă a instituţiilor educative
- oferta redusă a pieţei forţei de muncă sau chiar inexistentă
- situaţiile de discriminare (datorită genului, vârstei, originii etnice, anumitor handicapuri, religiei, cetăţeniei, orientării sexuale)
- tipul de formare furnizat de şcoala şi cerinţele angajatorilor.

ETAPELE PLANIFICARII CARIEREI





Foarte importante in cariera, cel putin in primele etape sunt CV si scrisorile.

A. REDACTAREA CV

SECTIUNILE IMPORTANTE ALE UNUI CV

Nume, adresa, telefon, e-mail, adresa web

Nici o alta informatie nu este ceruta. Daca îti vei schimba adresa noteaza pâna când este valabila cea curenta (Ex. pâna la 15 iulie 2002).
Daca nu poti raspunde la telefon în timpul orelor de serviciu, scrie si un numar de telefon unde îti pot fi lasate mesaje.
Daca incluzi si o adresa de pagina WEB personala, asigura-te ca formatul este unul profesional. Situl tau poate sa includa un CV, exemple ale activitatii profesionale, fotografii etc.
Daca nu esti cetatean român, noteaza si cetatenia.

Obiectivul de cariera/ obiectivul pentru pozitia solicitata

Pentru locurile de munca cu program redus sau pentru diversele colaborari obiectivul de cariera nu este esential. El ofera totusi angajatorului o idee despre ce ai de gând sa faci.
Pentru slujbele permanente, pe baza de contract de munca, obiectivul personal pentru postul vizat este esential.
"Obiectivul de cariera" se întinde pe o perioada mai mare de timp, in timp ce obiectivul personal pentru postul vizat se refera la primii pasi pe care ii vei face in organizatie (de ex. sa ajungi cercetator in domeniul Bioingineriei Umane este un obiectiv de cariera, in timp ce acceparea

pozitiei de Tehnician de laborator este un obiectiv pentru postul dorit).
Obiectivele trebuie formulate in termeni de genul "ce poti sa faci pentru un angajator" si nu "ce poate angajatorul sa faca pentru tine". Evita expresiile ca "...unde imi voi putea folosi cunostintele si aptitudinile pentru a-mi largi nivelul de expertiza in...".
Obiectivul trebuie formulat dupa locul de munca pe care il vrei acum (ex. Programator sau Asistent Social), sau dupa aria in care vei lucra (ex. Comunicare, Relatii Publice etc.)
Pregateste-ti mai multe versiuni de CV-uri in care sa-ti descrii aptitudinile relationat strict la cerintele locului de munca spre care aspiri.

Sumarul calificarilor

Aceasta sectiune este, surprinzator, eliminata de marea majoritate a celor care isi redacteaza un CV. Ea este poate CEA MAI IMPORTANTA COMPONENTA a CV-ului. Sectiunea va oferi o imagine concisa asupra calificarilor tale tinand seama de obiectivele declarate de tine. Aici vrea orice angajator sa ajunga cand citeste un CV. In aceasta sectiune angajatorul va regasi in tine persoana ideala pentru postul pe care il ofera, va regasi avantajele competitive pe care le pui la dispozitie. Evita redactarea cronologica a valorilor pe care le oferi. Doar scrie-le.Poti sa incluzi cateva cuvinte cheie. Acestea vor putea fi usor folosite în bazele de date ale angajatorilor, pentru a te gasi mai târziu. Aceasta este cea mai grea sectiune pe care o ai de scris in CV-ul tau. Nu încerca sa o scrii pana cand n-ai scris restul CV-ului. Ai nevoie sa vezi si sa intelegi informatia scrisa inainte de a o rezuma.Poti sa incluzi 3-7 subpuncte, folosind substantive si adjective (nu verbe de actiune). Mergi pe urmele experientei tale de munca, a celei din pozitia de voluntar si/sau pe baza unor activitati extracurriculare in termeni de durata, scop, obiective atinse etc. Daca nu ai experienta relevanta, accentueaza aptitudinile pe care le-ai dezvoltat in termenii relatiilor interpersonale, organizationale etc.
Prima fraza se rezuma la experienta pe care o ai tinand seama de obiectivul declarat (ex. un an experienta in design grafic). A doua fraza descrie cunostintele tale relationat la numeroasele componente si aspecte ale postului spre care aspiri (ex. bugetare, scrierea rapoartelor, planificare etc.). A treia fraza descrie numeroasele aptitudini pe care le ai pentru a indeplini efectiv cerintele locului de munca (ex.capacitatea de a rezolva probleme, capacitatile de comunicare, managementul timpului etc.). A patra fraza se refera la baza academica pe care o ai. Ea completeaza experienta practica acumulata (ex. design, evaluarea resurselor, marketing etc.)
A cincea fraza enumera caracteristicile si atitudinile tale personale, asa cum sunt ele cerute de locul de munca solicitat (de incredere, abilitatea de a lucra sub presiune, creativitate etc.)

Sumarul aptitudinilor
(În locul obiectivului pentru pozitia solicitata si a sumarului calificarilor)

Aceasta sectiune este esentiala in cazul CV-urilor care omit obiectivul pentru pozitia solicitata si a sumarului calificarilor. Ea va fi inserata imediat dupa sectiunea "Nume si Adresa". Are in componenta 3-6 subpuncte care subliniaza cele mai relevante puncte forte pe care le detii pentru locul de munca solicitat. Descrie avantajele tale competitive - valorile pe care le oferi. Mergi pe urmele experientei tale de munca, a celei din pozitia de voluntar si/sau pe baza unr activitati extracurriculare in termeni de durata, scop, obiective atinse etc. Daca nu ai experienta relevanta, accentueaza aptitudinile pe care le-ai dezvoltat in termenii relatiilor interpersonale, organizationale etc. Mentioneaza formele de educatie/training formale sau profesionale. Poate fi folositor sa mentionezi si cunoasterea altor limbi (engleza, franceza, germana etc.).

Enumera principalele arii in care posezi abilitati (ex. utilizarea calculatorului, instrumentare stiintifica etc.). Enumera si caracteristicile tale personale care sunt cerute de pozitia pe care o soliciti (ex. entuziasm, flexibilitate, atentie la detalii etc.).

Educatia

- Studentii in anii terminali vor scrie in CV daca sunt studenti in sistem de stat sau privat, diploma pe care urmeaza sa o obtina, disciplina pe care isi focalizeaza interesele, universitatea, anul inceperii facultatii, diversele titluri obtinute sau spre care aspira (ex. student ASE, finante - banci, Bucuresti, 1 Oct.1999 - pana in prezent).Nu este necesar sa treci in CV scoala primara si gimnaziul absolvit, decat daca au fost institutii prestigioase.

- Mentioneaza liceul absolvit, diploma obtinuta, data si, daca doresti, poti scrie si specializarea obtinuta (ex. Bucuresti, Diploma Bacalaureat, Liceul "Ion Neculce", 1999). Numele diplomelor obtinute nu se abreviaza. Toate etapele educationale vor fi scrise in ordine inversa absolvirii lor (cea mai recenta prima).

-*Cursuri Relevante*. O sub-sectiune este cea a cursurilor care au relevanta in raport cu locul de munca dorit. Alege 6-10 cursuri care au legatura cu obiectivul declarat. Daca unul dintre cursuri nu aduce, prin titlul lui, informatii relevante cu privire la legatura cu obiectivul declarat, explica separat de ce a fost introdus in lista. Lista va trebui "aranjata" in ordinea prioritatilor. In orice caz, evita enumerarea haotica. Poate avea aspect tabelar pentru o mai buna citire.

-*Proiecte*. In aceasta sub-sectiune pot fi scrise proiectele relevante, rapoartele, tezele etc. pe care le-ai pregatit (cu ghilimele). Daca titlul este suficient de expresiv, va fi scris fara a fi date explicatii suplimentare.

Experienta IT&C

Vor fi mentionate atat cunostintele teoretice, cat si cele practice. Poate fi realizat un tabel cu sectiunile: Hardware, Operating Systems, Software, Limbaje de programare.

Experienta profesionala

CV-ul cronologic este cea mai acceptata forma pentru sublinierea experientei profesionale. Incearca acest format pentru inceput.
Daca nu poti sa subliniezi punctele tale forte nca de pe prima pagina, incearca un CV cronologic modificat. Daca nici acesta nu ajuta, incearca CV-ul functional.

Cercetare stiintifica, certificare

Prezinta o lista a calificarilor, tinand cont de obiectivul postului. Daca adaugi si date, ordinea va fi cea invers cronologica.

Premii, burse

Mentioneaza numele premiului, numele institutiei care ti-a acordat premiul si data. Mentioneaza premiile importante, atat cele obtinute in facultate, cat si cele obtinute in liceu. Ordinea lor va fi invers cronologica. Explica ce inseamna acel premiu daca cititorul nu poate intelege importanta.

Afilieri profesionale

Vor fi listate numai cel care au relevanta pentru pozitia solicitata.

Articole publicate

Vor fi mentionate numai articolele aparute in revistele care ar trebui sa prezinte interes pentru angajator. Mentioneaza ce anume a fost publicat si ce a fost trimis spre publicare. Mentioneaza documentele pe care le-ai prezentat din pozitia de invitat special sau vorbitor invitat in cadrul diverselor cnferinte, seminarii etc.
Daca lista este foarte lunga, mentioneaza numai materialele relevante pentru postul solicitat.

Limbi straine

Mentioneaza in primul rand limbile in care poti vorbi fluent si in care poti sa iti desfasori activitatea (altele decat limba romana). Mentioneaza daca poti sa vorbesti si/sau sa scrii in limba respectiva.

Activitati/ interese

Activitatile desfasurate ca voluntar pot fi incluse in mai multe moduri, in functie de mesajul pe care vrei sa-l transmiti. Poti sa incluzi activitatile de voluntariat in aceasta sectiune daca vrei sa demonstrezi modul de petrecere a timpului liber.
Daca vrei sa subliniezi chiar activitatile in cauza, poti sa creezi o sectiune separata numita "Activitati voluntare". Aici vei putea sa mentionezi si organizatiile sub umbrela carora iti desfasori activitatea de voluntar, contributiile pe care le aduci etc. Incepe fiecare punct din lista ta cu un verb.
Poti sa incluzi activitatea de voluntariat si in cadrul sectiunii care descrie experienta de munca daca activitatile prestate iti pot crea avantaje (ex. Assistant Manager - volunteer).
Organizarea activitatilor va fi facuta in ordine invers cronologica.
La finalul acestei sectiuni poti sa incluzi interesele tale (ex. educatie fizica, hobby-uri, sporturi sau activitati relaxante). In general, angajatorii vor sa stie cum iti petreci timpul liber (ex. in activitati independente/de echipa). Daca ai dubii asupra acestei sectiuni poti sa renunti la ea.

Referinte/ mapa personala

Nota: "referinte la cerere" indica caracterul optional al acestora. Adaugati numele persoanei care va recomanda daca ea este bine cunoscuta de catre angajator. El va dori sa va intalneasca datorita prezentei respectivei persoane.

Fara nume de referinta in CV va trebui sa te "vinzi" singur in fata angajatorului. Trebuie sa stii ca, in general, persoanele care iti dau referintele nu vor fi deranjate cu telefoane inutile. Persoana aleasa sa-ti dea referintele trebuie intrebata daca accepta folosirea numelui sau in CV. De asemenea trebuie sa te asiguri ce va spune in cazul in care va fi contactat telefonic de angajator. Iti va mentiona punctele puternice sau pe cele slabe?
Daca un angajator cere o mapa personala (ex. grafic design, proiectare) va trebui sa o prezinti. Ca sa o prezinti, trebuie sa o ai. Realizarea unei mape personale ia ceva timp, asa ca trebuie pregatita continuu.

Atentie:

Poti sa omiti informatii personale ca: varsta, nationalitate sau starea civila.
Daca aplici pentru o slujba in care acestea conteaza, atunci adauga-le la inceputul CV-ului.

Nu scrie "Curriculum Vitae" sau "Resume" la inceputul CV-ului tau. Nici data la care ti-ai scris CV-ul.

Asigura-te ca numele tau este scris in partea de sus a fiecarei pagini.

Include numarul paginilor pe toate paginile cu exceptia primei, de preferat in partea de sus a paginii.

Foloseste un dictionar pentru intelegerea clara a aptitudinilor/abilitatilor cerute de locul de munca si a contributiilor pe care le poti aduce tu in cadrul companiei.

Verifica prima forma pentru acuratete. Vezi daca nu ai omis ceva. Verifica ultima forma pentru graseli chiar inainte de a o tipari.

Pastreaza toate notitele pe care le-ai folosit la realizarea CV-ului.

Un CV trebuie pastrat la zi. De aceea va fi nevoie sa-l completezi din timp in timp.

B. REDACTAREA SCRISORILOR

Scrierea efectiva a scrisorilor este un aspect esential al cautarii unui loc de munca. Sa scrii bine ia mult timp si presupune o munca grea. Trebuie compuse documente ce reflecta personalitatea celui care o scrie. Nu trebuiesc copiate de la alte persoane.

Scrisorile vor fi trimise de mana numai cand acest lucru este cerut de catre angajator.

Informarea prealabila

In activitatile de **planificare a carierei si de cautare a unui post** se va intra in contact cu foarte multi oameni (sute). Acestia se grupeaza in doua categorii:

1. de pre-contact - cu care nu s-a comunicat inca (verbal sau scris)
2. de post-contact - persoane cu care ai intrat deja in contact.

Pentru categoria de **pre-contact** trebuie sa se obtina numele si functia persoanei careia i se

va scrie. Asigura-te ca nu exista greseli in scrierea numelui si a functiei. Telefoneaza la organizatie pentru a verifica daca datele pe care le ai sunt corecte. Acorda atentie la formula de adresare (Doamna sau Domnisoara). Scrisoarea va fi mai bine receptata daca este adresata unei persoane si nu unei functii din organizatie.

Pentru categoria de **post-contact** trebuie sa obtii cartea de vizita sau sa transcrii datele persoanelor cu care intri in contact (nume, functie, adresa, telefon, fax, e-mail, telefon mobil etc.), inca din timpul primei discutii.

Noteaza-ti orice informatie pe care o obtii cu privire la postul liber sau organizatie. Iti vor fi de un real folos in redactarea ulterioara a scrisorilor.

Scopul, forma si continutul scrisorii

Trebuie sa te decizi cu privire la scopul scrisorii, forma de prezentare a informatiilor si informatiile propriu-zise. Punctele esentiale ale scrisorii trebuie sa fie la obiect, in linia scopului scrisorii.

Cerceteaza prima forma a scrisorii de mai multe ori. Evita frazele care incep cu “Eu”. Folosirea repetata a sintagmei “Eu”, monotonia frazei, scrisul incoerent, plictisitor, scade nivelul de atingere a obiectivului scrisorii. Paragrafele vor trebui sa se limiteze la 4-5 propozitii, iar propozitiile nu trebuie sa fie mai mari de doua randuri. Prima propozitie a paragrafului are rolul de a introduce subiectul care va fi dezvoltat in restul paragrafului.

Trimite scrisoarea in original si nu copii cu aspect de reproducere in masa. Pastreaza o copie a scrisorii. Contacteaza telefonic, in cel mai scurt timp, persoana careia i-ai adresat scrisoarea. Asta in cazul in care nu te-a contactat din proprie initiativa. Poti sa concepi si sa folosesti scrisori cu antet si carti de vizita personalizate. Daca nu poti sa le realizezi singur, apeleaza la un profesionist. Efectul obtinut asupra angajatorului va fi cel de seriozitate si profesionalism.

Tiparirea scrisorii trebuie sa fie de calitate. Va avea aceeasi forma ca si CV-ul (aceeasi hartie si grafica). Dispozitia in pagina, marginile, forma grafica finala sunt foarte importante. Verifica claritatea, tonul abordat, acuratetea. Verifica scrierea cuvintelor, punctuatia, gramatica.

Trimite scrisoarea si CV-ul intr-un plic mare, care sa nu indoaie hartia.

TIPURI DE SCRISORI

1. SCRISORILE DE INTENTIE

Scrisoare de intentie acompaniaza CV-ul in momentul in care il trimiti unui posibil angajator. Ea are rolul de a te prezenta ca pe un candidat capabil.

Scrisorile de intentie sunt de **doua tipuri:**

1. “Cover letters” sunt acele scrisori care se trimit pentru o pozitie precisa, in urma unui anunt al organizatiei angajatoare. Numai 20% dintre posturile valabile la un moment dat sunt anuntate (este ceea ce numim “piata de munca vizibila”). Vor exista, deci, foarte multi competitori in incercarea de obtinere a posturilor anuntate. In fapt, 90% dintre persoanele care cauta un loc de munca se orienteaza numai catre acest sector de 20%, al posturilor anuntate. Nu limita aria de trimitere a scrisorilor numai catre posturile anuntate. Postul pe care il doresti este posibil sa nu fie anuntat in presa (sau in alte surse).

2. “Broadcast letters” sunt scrisorile care se trimit catre locuri de munca neanuntate. Ele informeaza managerii asupra potentialului tau, cu scopul unei eventuale abordari ulterioare. Dar, unde sunt aceste posturi care nu sunt anuntate? Ele pot fi aflate foarte usor vorbind cu oamenii. Localizeaza-le prin consultarea cataloagelor, ziarelor, periodicelor, organizatiilor profesionale si a Internet-ului. Cauta oportunitati in mediul de afaceri, in industrie, servicii sociale, educatie, guvern etc. Multi oameni doresc sa te ajute daca pot, asa ca trebuie doar sa ceri asistenta lor. Intreaba care este numele si adresa angajatorului. Mergi personal sa vezi aceste potentiale locuri de munca (direct sau prin telefon pentru stabilirea unui interviu). Daca nici o alta metoda nu-ti este accesibila, a treia metoda pe care o poti aplica este sa trimiti o scurta scrisoare prin care sa ceri o scurta intalnire.

Similaritati si diferente intre scrisorile de tip "cover" si "broadcast"

Cele doua tipuri de scrisori au similaritati si trebuie sa includa urmatoarele elemente: accentul va cadea pe punctele forte cerute de post astfel incat angajatorul sa faca o conexiune usoara cu cerintele organizatiei sale. Punctele forte vor fi elaborate pornind de la calificarile prezente. Exemplele ce contin numere, cifre conduc la cresterea increderii in acuratetea scrisorii. Prin scrisoare te vei diferentia net fata de ceilalti competitori. Motiveaza-l pe angajator, fa-l sa-si doreasca sa se intalneasca cu tine. Linia generala trebuie sa fie pozitiva, sa pastreze caracteristici de confidentialitate, dar nu trebuie sa treci limita spre egoism. Faptele trebuie lasate sa vorbeasca despre ele.

Scrisoarea tip "cover" este adresata si trimisa unei persoane sau departament specificat intr-un anunt. Daca nu este specificat nici un nume, incearca sa-l obtii din alte surse, pentru a personaliza trimiterea.

In primul paragraf trebuie trecut titlul postului din anunt. Trebuie mentionate beneficiile pe care le poti aduce si care este interesul tau fata de organizatie si postul solicitat. Dupa ce crezi ca angajatorul a primit scrisoarea, telefoneaza pentru a restarni interesul asupra ta si pentru a stabili data unui interviu.

Scrisoarea tip "broadcast" este adresata si trimisa sefului de departament unde doresti sa lucrezi. Daca organizatia este mica, trimite-o direct presedintelui sau directorului executiv. In primul paragraf, pe baza cercetarilor facute, mentioneaza exact pozitia de care esti interesat, ceea ce poti sa oferi, ceea ce ei au nevoie si de ce ar apela la tine. Mentioneaza si numele persoanelor (cu permisiunea lor) de la care ai luat informatiile.

Scrisorile trebuie sa aiba la baza activitatile pe care le poti presta pentru angajator. O pagina este maximum admis pentru acest tip de scrisoare. Manifesta-ti entuziasmul, chiar daca este numai aparent. Trebuie sa trezesti si sa pastrezi interesul cititorului, de la inceputul si pana la sfarsitul scrisorii. Evita fraze de genul “asa cum puteti vedea”. Cititorul s-ar putea sa nu fie in stare sa vada punctul pe care doresti sa-l accentuezi.

Calitatea scrisorii tale va determina prima impresie a angajatorului. Inainte de a incepe sa scrii, analizeaza inca o data cerintele locului de munca si competentele pe care le ai. Realizeaza

o comparatie obiectiva intre cerinte si competente.
Care sunt “punctele tari” pe care le ai? Cerceteaza organizatia angajatoare si vei descoperi ce avantaje competitive va trebui sa le prezinti. Personalizeaza informatiile privitoare la dorinta si motivatia ta de a obtine acel post. Chiar, de ce vrei sa lucrezi acolo?

Scrisoarea va contine numai informatiile relevante, particularizate prin experienta ta de angajat sau voluntar, educatie, obiective atinse, atribute personale cerute de post. Scrisoarea are rolul de a pune in lumina calitatile tale cele mai importante, CV-ul fiind mult mai cuprinzator.

Tehnica redactarii

Pentru inceput scrie ideile, una sub alta, asa cum iti vin in minte. Dupa aceasta etapa, analizeaza materialul, grupeaza ideile pe teme si scrie propozitiile care vor incorpora temele in paragrafe. Accentueaza contributiile pe care le poti aduce organizatiei. Pune accentul pe achizitiile de pana acum si pe modul in care le poti transfera asupra noului loc de munca. Din cercetarea noului loc de munca sau din anunt selecteaza cuvintele care se refera la cerinte (“este ceruta, trebuie sa aiba, foarte necesar, cunoscator al”). Acorda atentie punctarii fiecareia dintre aceste cerinte. Ele sunt, de fapt, avantajele tale competitive. Foloseste verbe de actiune. Nu este indicat sa reproduci ce este scris in CV. Evita folosirea cuvintelor negative si a sintagmelor cu conotatii negative. Evita sintagmele “de altfel”, “oricum ar fi” etc. deoarece au conotatii negative. Pune accentul pe calificarile pe care le ai pentru noua pozitie, chiar daca printre ele se afla unele care nu exista in mod real.

Intr-o scrisoare tip “broadcast”, alegerea modalitatii de frazare a obiectivului personal pentru noul post trebuie realizata foarte prudent. Daca este prea limitat s-ar putea sa nu fie considerat indeajuns pentru postul respectiv, iar daca este prea larg poate fi perceput ca fiind nefocalizat, indecis, specific unei cautari a unui post oarecare. Cand se trimit scrisori pe piata “ascunsa” de munca, nu trebuie trimise sute de scrisori pentru simplul motiv ca nu se va putea face o cercetare obiectiva a organizatiilor. Rata de raspuns nu justifica timpul si costurile. Va trebui sa te concentrezi initial asupra a 15-20 de organizatii. Apoi vei trece la urmatorul grup de 15-20. Multe organizatii folosesc tehnici de scanare a CV-ului in propriile baze de date. Sugereaza contextual, neexplicit, cuvintele cheie care te pot scoate in fata, in cazul unei cautari in baza de date.

2. SCRISORILE DE MULTUMIRE

Trimite scrisori de multumire oricarei persoane care te-a ajutat. Exprima-ti aprecierile si informeaza-le cu privire la stadiul activitatilor tale. Obtine sprijinul lor. Multumeste fiecarei persoane cu care ai sustinut un interviu. Mentioneaza 1-2 aspecte din care ai avut de invatat. Promptitudinea scrisorilor este un element esential.

Mentioneaza in scris aprecierile tale pentru informatiile pe care le-ai primit. Multumeste persoanelor care ti-au dat referinte.

3. SCRISOAREA DE MULTUMIRE POST-INTERVIU

Foloseste aceasta scrisoare, cea mai neglijata dintre toate tipurile de scrisori, sa informezi un posibil angajator cu privire la interesul tau pentru postul oferit. Rezuma punctele tale puternice si exprima-ti dorinta de a fi inclus in urmatorul set de interviuri. Promptitudinea (max.24 ore) cu care trimiti scrisoarea dupa interviu este foarte importanta. Poti sa mentionezi

si alte informatii pe care ai uitat sa le transmiti la interviu. Reaminteste intervievatorului calificarile tale pentru pozitia pe care o doresti si ce beneficii va obtine compania daca te angajeaza. Exprima-ti aprecierile pentru timpul si disponibilitatea pe care ti-a aratat-o.

4. SCRISOAREA CA URMARE A RESPINGERII CANDIDATURII

Dupa ce primesti un "ne pare rau, dar...", scrie inca o scrisoare. Vei demonstra atitudinea pozitiva fata de organizatia care te-a respins. Sugereaza ca esti interesat de un post similar celui pentru care ai fost intervievat. Mentioneaza ca esti interesat si de un posibil alt post care se elibereaza in cadrul companiei.

Se mai pot scrie scrisori pentru scoaterea CV-ului tau din baza de date a candidatilor, pentru refuzarea unei oferte de munca, de acceptare a unui loc de munca etc. In principiu, orice aspect nou aparut poate fi un bun motiv pentru o scrisoare.

Atentie, insa, sa nu abuzezi de aceasta metoda. Efectul va fi invers celui scontat de tine.

3. TEORII ALE DEZVOLTARII CARIEREI

Teoriile carierei ajută la clarificarea procesului de orientare şi oferă îndrumări pentru practicieni. Una dintre cele mai cunoscute teorii, cea a lui **Holland** a avut o influenţă majoră asupra elaborării de chestionare şi alte materiale de sprijin pentru activităţile de consiliere.

Dezvoltarea ca si componentă a consilierii şi orientării carierei este ilustrată prin teoria cu privire la durata şi spaţiul de viaţă aparţinând lui **Super.** Această teorie robustă şi cuprinzătoare oferă un cadru excelent pentru elaborarea programelor de intervenţie în carieră.

Procesul de dezvoltare a carierei poate fi considerat şi proces de învăţare. Acesta este documentat cu ajutorul teoriei învăţării sociale a lui **Krumboltz**. Aspectul actual al procesului de luarea a deciziei a fost, de asemenea, subiect al teoriei dezvoltării.

Un model compensatoriu este explicat prin referire la modelul aşteptărilor elaborat de **Vroom.**

TEORIA LUI SUPER – DURATA DE VIAŢĂ ŞI SPAŢIUL DE VIAŢĂ. Deşi această teorie reprezintă rezultatul a 60 de ani de cercetări şi reflecţii şi de feedback de la practicieni, Super nu consideră că teoria lui este „comprehensivă“, ci doar o „teorie segmentală“, care se mai poate încă dezvolta. După părerea lui, teoria duratei vieţii şi spaţiului de viaţă este de fapt un set de teorii reunite în mod larg, care se ocupă de aspectele specifice ale dezvoltării carierei şi formează cadrul unei înţelegeri mai bune a procesului de dezvoltare a carierei şi a consilierii.

Această teorie este construită în jurul a 14 afirmaţii care pot fi grupate în jurul unor componente cheie mai ample ale procesului de dezvoltare a carierei. Fundamentală în această

teorie este ideea **concepţiei de sine**. Aceasta este semnificaţia subiectivă acordată calităţilor, intereselor, valorilor şi alegerilor, precum şi modului în care ele sunt integrate în temele de viaţă. Această semnificaţie subiectivă poate fi diferită faţă de măsurătorile obiective prin care se identifică o persoană. Potrivirea dintre perspectivele subiective şi obiective ne oferă o idee despre „realismul“ şi „acurateţea“ auto-evaluării. Concepţia de sine este definitorie pentru toate rolurile din viaţă, din aceasta făcând parte şi concepţia despre carieră. Totalitatea conceptelor despre sine oferă imaginea despre sine.

Super şi-a întemeiat afirmaţiile pe observaţia potrivit careia sfera de calităţi, caracteristici personale şi alte trăsături necesare pentru cele mai multe ocupaţii este limitată. Nu există foarte multe ocupaţii care să aibă nevoie de o deprindere, calitate sau cunoştinţe atât de specifice, încât să-i excludă pe cei mai mulţi oameni. Pe de altă parte, sfera calităţilor şi a caracteristicilor celor mai multe persoane este atât de amplă, încât fiecare persoană îndeplineşte cerinţele necesare pentru a avea succes în multe ocupaţii. Evident, persoana care va îndeplini cel mai bine cerinţele necesare pentru munca respectivă va avea, probabil, cele mai bune performanţe. Pe de altă parte, persoana care posedă mai puţine trăsături ideale pentru munca respectivă va avea performanţe mai puţin strălucite, dar atât timp cât persoana depăşeşte minimul cerut, performanţa va rămâne satisfăcătoare.

În toate ocupaţiile, modelul de calităţi şi deprinderi pentru respectiva ocupaţie este supus schimbării. Acelaşi lucru se întâmplă şi cu persoanele. Sub influenţa procesului de învăţare din momentul exercitării unei profesii, persoana poate să-şi lărgească şi să-şi îmbunătăţească deprinderile, ba chiar să-şi dezvolte o altă concepţie de sine.

Fiecare stadiu de dezvoltare se caracterizează prin anumite activităţi specifice şi este legat, într-o anumită măsură, de vârstă. Conceptul stadiului de viaţă este susţinut de mulţi autori şi cercetări ştiinţifice, deşi pot exista anumite discrepanţe referitore la vârstă şi stadii. După părerea lui Super, se pot identifica următoarele **stadii:**

- *Stadiul de creştere* (de la 4 la 10 ani) care include patru sarcini de dezvoltare majore: apariţia preocupării pentru viitor (preocuparea pentru carieră), creşterea controlului personal asupra propriei vieţi (controlul), convingerea că trebuie să fie obţinute rezultate în şcoală şi la muncă (convingerea) şi dobândirea unor deprinderi şi atitudini de muncă competentă (competenţa).
- *Stadiul de explorare* (de la 14 la 24 de ani) presupune conştientizarea faptului că ocupaţia este unul din aspectele esenţiale ale vieţii: tânărul adolescent îşi va exprima **opţiunile de carieră**. Acestea sunt, adesea, nerealiste şi temporare. Prin făurirea unor visuri şi prin testarea în condiţii nepericuloase (activităţi la şcoală, jocuri pe roluri cu colegii de generaţie

etc.), adolescentul îşi va dezvolta o mai bună înţelegere a propriei persoane şi a lumii înconjurătoare (**cristalizarea identităţii**). Aceasta va conduce la restrângerea cercului de opţiuni şi va ajuta adolescenţii să devină mai realişti (**specificarea alegerii).** După partea iniţială a acestui stadiu, adolescentul mai mare sau deja tânărul adult, în funcţie de situaţia individuală şi de cariera educaţională, **va încerca să exercite o ocupaţie şi deci, să facă o alegere ocupaţională.**

- *Stadiul de stabilizare* (de la 24 la 44 de ani) este legat de întâlnirea cu adevărata experienţă de muncă. Tânărul adult trebuie să-şi asigure locul într-o organizaţie, prin adaptarea la regulile acesteia şi prin performanţe satisfăcătoare. Faza de mijloc a acestui stadiu implică şi consolidarea poziţiei prin acumularea de eficienţă şi dexteritate. A treia sarcină este avansarea la noi niveluri de responsabilitate. Această ultimă sarcină nu este mereu evidentă şi realizată întotdeauna de mulţi lucrători.
- *Stadiul de menţinere* (de la 45 la 65 de ani) este stadiul preocupării pentru efectuarea în mod satisfăcător a muncii, menţinerea în funcţie prin revizuiri, schimbări şi introducerea de inovaţii pentru a se evita rutina sau pentru a se descoperi noi provocări. Este şi stadiul problemelor (crizei) de la mijlocul vieţii (*„chiar îmi doresc să fac acest lucru următorii 20 de ani?“)*
- *Dezangajarea* (peste vârsta de 65 de ani) implică acea parte a vieţii caracterizată prin despărţirea de ocupaţie şi pensionare. Aceasta va conduce la o nouă structură şi stil de viaţă.

Oamenii pot fi ajutaţi în **dezvoltarea carierei** dacă li se acordă **sprijin în dezvoltarea abilităţilor de a explora şi de a alege şi în a-şi identifica interesele** si în a-şi **descoperi punctele forte şi pe cele slabe** şi construi o **imagine de sine pozitivă**.

Aceasta înseamnă că în programele de orientare şcolară, elevii trebuie să aibă posibilitatea de a se **auto-explora**, în aşa fel încât să-şi descopere propriile preferinţe, capacităţi etc. Trebuie, de asemenea, să **exploreze mediul pieţei muncii**, nu numai să dobândească cunoştinţe mai bune despre aceasta, ci să şi testeze ceea ce se potriveşte cu profilul lor. Şi, în sfârşit, se pune problema **pregătirii pentru luarea deciziei.**

Importanţa acestei teorii pentru practica orientării este extrem de mare. Aceasta oferă un cadru pentru intervenţia în cariera unor persoane precum şi pentru activităţi de educaţie în vederea alegerii carierei în mediul şcolar sau în afara acestuia.

Consilierea individuală este construită în jurul a ceea ce Super numeşte „*Evaluarea şi Consilierea Dezvoltării Carierei*“ (C-DAC). Acest program reprezintă un model intrinsec de

potrivire, dar adaugă o nouă dimensiune legată de proeminenţa acestor roluri, de valori, de maturitatea şi adaptabilitatea carierei şi de conceptul ocupaţional despre sine.

Deşi abordarea C-DAC precum şi modelul Holland sunt construite în jurul mai multor teste şi chestionare elaborate de Super şi echipa acestuia, aplicabilitatea acestora este mai puţin rigidă. Întregul sprijin acordat nu este foarte mult legat de test. Informaţiile esenţiale necesare pentru activităţile de consiliere pot fi adunate în moduri diferite. Pot fi folosite **metode ca observaţia, interviul, dar se poate apela şi la testele standardizate etc.**

Cele mai importante în cadrul acestei teorii sunt conceptele utilizate pentru a nuanţa ideea de potrivire (proeminenţa rolurilor de viaţă, identitatea vocaţională, maturitatea, conceptul vocaţional despre sine) şi pentru conştientizarea faptului că această corelare este un proces continuu, repetat ori de câte ori elevul trebuie să ia o decizie în legătură cu cariera sa. Aceasta sprijină noţiunea unei **consilieri ciclice şi a unui proces evolutiv.**

De asemenea, pentru practica orientării şcolare, în această teorie este foarte importantă recunoaşterea importanţei mediului şi a unor indicaţii asupra modului în care poate fi înţeles rolul acestuia.

TEORIA ÎNVĂŢĂRII SOCIALE A LUI KRUMBOLTZ. Teoria lui Krumboltz (Mitchell & Krumboltz, 1996) se bazează pe teoria învăţării sociale a lui Albert Bandura (1977) şi subliniază teoria consolidării. Krumboltz identifică **patru factori care influențează luarea deciziei cu privire la carieră:**

- *Zestrea genetică şi calităţile speciale.* Anumiţi factori biologici moşteniţi, cum ar fi rasa, sexul, aspectul fizic pot avea o acţiune restrictivă asupra evoluţiei carierei. Alţi factori influenţaţi cel puţin parţial de moştenire, inclusiv anumite calităţi speciale cum ar fi cele muzicale sau în domeniul artelor plastice, coordonarea fizică, pot fixa de asemenea anumite limite.
- *Condiţiile şi evenimentele de mediu.* Factorul mediu include toate influenţele care se află în afara controlului individului, dar care pot influenţa ambianţa în care există individul. Anumite influenţe pot fi de origine umană (de ex., condiţiile de pregătire, legislaţia muncii, situaţia economică etc.), altele se pot datora unor forţe naturale (condiţii climaterice, existenţa resurselor naturale etc.).
- *Experienţele de învăţare.* Toate experienţele anterioare de învăţare influenţează procesul curent de învăţare al individului. Krumboltz, deşi recunoaşte complexitatea procesului de învăţare, identifică numai două tipuri de învăţare: experienţele de învăţare instrumentale (situaţii în care individul acţionează asupra mediului pentru a

produce anumite rezultate) şi experienţele de învăţare asociative (situaţii în care individul învaţă prin reacţie la stimuli, prin observarea unor modele sau prin îmbinarea a două evenimente).

- *Calităţile de abordare a sarcinii.* Acestea sunt calităţile pe care le manifestă individul atunci când se angajează într-o sarcină nouă (de exemplu, deprinderile de muncă, standardele de performanţă, calităţile perceptive etc.).

Individul se confruntă în mod constant cu experienţe de învăţare; reacţia individului va conduce la consecinţe care vor fi urmate, fiecare din ele, de recompense sau pedepse, iar acestea, la rândul lor, vor influenţa individul. Interacţiunea dintre stimulii primiţi (experienţa de învăţare) şi reacţiile la consecinţele produse va modela individul ca pe o persoană unică.

Modelarea acţionează prin **trei tipuri de consecinţe**:

(1) **generalizarea auto-observării** (este declararea deschisă sau disimulată a propriilor performanţe în legătură cu standardele învăţării)

(2) **dezvoltarea calităţilor de abordare a sarcinii** (eforturi ale persoanei de a proiecta în viitor generalizările auto-observaţiei pentru a face previziuni asupra viitorului)

(3) **acţionarea** (acestea reprezintă implementarea unor comportamente cum ar fi: căutarea sau schimbarea unui loc de muncă). Comportamentul prezent produce anumite consecinţe care afectează comportamentul viitor.

Pe scurt, această teorie se bazează pe ideea că persoana intră într-un anumit mediu (lumea) cu o anumită zestre genetică. În timp ce creşte, ea se va confrunta cu diverse evenimente (sociale, economice, culturale etc.). Astfel, persoana va învăţa din aceste confruntări şi va aplica (acţiona) ceea ce a învăţat la noile evenimente şi confruntări. Aceasta va conduce la feedback-ul de la alte persoane (uneori persoane care pot fi considerate drept roluri-model) şi va crea o imagine asupra succesului sau eşecului propriilor acţiuni. Totalitatea acestor reacţii va influenţa noile alegeri ale individului ori de câte ori acesta va trebuie să opteze şi va ajuta la creşterea probabilităţii efectuării unor alegeri care să evite pe viitor eşecurile. Acest proces de învăţare este un proces continuu, care durează toată viaţa, deoarece atât individul, cât şi mediul se schimbă în mod constant.

Din această teorie aflăm că **evoluţia carierei este un proces de învăţare care durează toată viaţa.** Individul începe cu un **potenţial de creştere iniţial**, dar acest **potenţial este modelat de mediu şi de interacţiunea dintre mediu şi individ.** Confruntarea dintre aceste două elemente conduce procesul de învăţare.

Pentru consilieri şi alte persoane implicate în sprijinirea procesului de evoluţie a carierei în cadrul sistemului şcolar, este important:

- să înţeleagă că procesul de orientare începe de la vârsta şcolară mică şi continuă pe tot parcursul şcolarităţii.
- să creeze toate oportunităţile posibile pentru ca elevii să-şi confrunte potenţialul cu mediul.

Asadar este esenţial să se creeze situaţii în care elevii să-şi testeze convingerile, aşteptările, calităţile, abilităţile, valorile în legătură cu aspecte care pot fi importante pentru deciziile şi evoluţia carierei lor viitoare. Aici pot fi incluse **vizite la întreprinderi, perioade de internat, proiecte şcolare etc. - o confruntare cu modelele de roluri care pot oferi feedback elevilor. Se pot include şi prezentări la clasă făcute de personalităţi respectate, interviuri etc.**

MODELUL AŞTEPTĂRILOR ELABORAT DE VROOM

Teoriile anterioare se ocupau de procesul de dezvoltare şi de alegere a unei cariere. Desi luarea deciziei reprezinta un aspect important in acest proces, totuşi cele mai multe dintre aceste teorii acordă puţină atenţie modului în care indivizii iau decizii.

Există un mare număr de teorii care insa se ocupă în amănunt de modul în care se iau deciziile. Unele dintre acestea sunt oarecum descriptive, în timp ce altele sunt mai degrabă prescriptive. Un exemplu bine cunoscut este aşa-numitul „model al aşteptărilor“ elaborat de Vroom (1964). În conformitate cu acest model, indivizii încearcă să ia deciziile în aşa fel încât să ajungă la rezultatele cele mai dorite şi să evite rezultatele indezirabile. De fapt, **ei încearcă să obţină cea mai înaltă „compensaţie“. Tocmai de acea modelul mai este numit şi „modelul compensatoriu**“.

Când un individ trebuie să ia o decizie, este de aşteptat să se gândească la mai multe „rezultate“ care pot fi importante. Pentru fiecare dintre acestea, individul face o evaluare, stabilind cât de dezirabile sunt. **Dezirabilitatea unui rezultat se numeşte „valenţă**“. Pe lângă valenţă, individul va estima, pe baza experienţei dobândite, dar şi a stereotipurilor referitoare la ocupaţii, în ce măsură alternativele (ocupaţiile) dintre care trebuie să aleagă îl pot ajuta să-şi atingă rezultatul. **Aceasta se numeşte „probabilitatea“ sau „instrumentalitatea“ alternativei (ocupaţiei) de a asigura setul de rezultate dorite.**

În final, individul multiplică (conştient sau inconştient) pentru fiecare rezultat „valenţa rezultatului“ cu „probabilitatea alternativei“ şi însumează aceste produse pentru toate rezultatele

posibile. Suma se numeşte **„dezirabilitatea“ alternativei**. **În principiu, persoana va trebui să aleagă alternativa cu cea mai mare dezirabilitate.**

Cu toate acestea, cele mai multe persoane ştiu foarte bine că nu toate alternativele (ocupaţiile) le sunt deschise. O persoană cu calităţi foarte slabe la matematică ştie foarte bine că nu va putea niciodată să devină inginer. Toate persoanele au convingeri foarte clare cu privire la posibilitatea de realizare a alternativelor (ocupaţiilor). Această convingere se numeşte „**aşteptare“** şi poate fi exprimată ca un fel de şansă.

Dacă „speranţa“ este înmulţită cu „dezirabilitatea“ alternativei, se face o estimare a „**forţei“ sau presiunii de a alege această alternativă**. În principiu, persoana ar trebui să aleagă alternativa cu cea mai mare „forţă“, pentru că aceasta va duce la cel mai înalt nivel de „compensaţie“ (satisfacţie) şi este o alternativă realizabilă.

Modelul compensatoriu (Vroom, 1964) este, fără îndoială, o modalitate interesantă de abordare pentru a-i ajuta pe elevi să înţeleagă cum să facă o alegere. Dar, acesta este încă şi mai interesant pentru că îi poate sprijini pe tineri să-şi dezvolte o mai bună înţelegere a speranţelor, convingerilor, valorilor, intereselor lor. Evident, prin analiza rezultatelor pe care le doreşte o persoană, se realizează un anumit cadru ce îi permite elevului să-şi dezvolte o înţelegere mai bună a ceea ce vrea cu adevărat şi a importanţei fiecărui rezultat pentru el.

Reflectând asupra convingerii realismului unei anumite opţiuni (şansa de a pătrunde în acea ocupaţie) elevul poate să-şi dezvolte o viziune mai matură asupra posibilelor alternative. În mod deosebit, aceasta se leagă de explorarea ocupaţiilor şi a rezultatelor la care se poate ajunge în profesie.

Din cele mai multe teorii, practicianul poate deduce indicaţii asupra modului în care să elaboreze orientarea profesională în practică sau cum să justifice anumite intervenţii făcute.

Concluzii privind teoriile de mai sus:

- Holland clarifică modul în care funcţionează ideea de “potrivire” şi importanţa profilului „intereselor“ elevului
- Super arată clar că orientarea carierei este un proces de evoluţie care durează întreaga viaţă, urmând un maxi-ciclu, dar în care reapar mini-cicluri ori de câte ori trebuie să se ia o decizie. El oferă o explicaţie cu privire la modul în care evoluţia este rezultatul unei interacţiuni între indivizi, luarea deciziei şi mediu. Se explică, de asemenea, modul în care „profilul evoluţiei carierei“ (maturitatea carierei) joacă un rol cheie în dezvoltare.

- Krumboltz explică modul în care se ajunge la decizii printr-un proces de învăţare care durează întreaga viaţă. El subliniază, de asemenea, relaţia reciprocă dintre individ şi mediu. Această teorie ne oferă indicaţii cu privire la un posibil rol al situaţiilor de învăţare şi asupra rolului „modelelor“ în procesul de luare a deciziei.
- Vroom oferă un model descriptiv care permite înţelegerea modului în care o persoană ajunge la o decizie legată de carieră prin maximizarea beneficiilor unei decizi. Deşi pot exista anumite dubii cu privire la aplicabilitatea acestei teorii, mesajul este clar: în multe cazuri individul încearcă să aleagă opţiunea cea mai potrivită pentru sine.

Cele mai multe dintre acest teorii au fost aplicate prin elaborarea unui mare număr de teste, inventare, programe de intervenţie, programe de intervenţii computerizate etc., care sunt disponibile în comerţ. Problema principală cu toate aceste materiale este costul utilizării lor şi dubiile cu privire la aplicabilitatea lor în alte culturi.

Importanţa teoriilor nu constă în aceste materiale, ci în posibilitatea de a le utiliza ca linii directoare sau cadru pentru o mai bună înţelegere a procesului de dezvoltare a carierei sau ca bază pentru crearea de programe pentru dezvoltarea carierei.

CAPITOLUL 5

TIPUL DE PERSONALITATE SI CARIERA

Prima lucrare modernă despre teoria carierei întitulată *Alege-ţi cariera*, de Frank Parsons a apărută în 1909. Modelul *potrivirii*, bazat pe înţelegerea propriei persoane, a necesităţilor locului de muncă şi a alegerii bazate pe un proces de raţionament real este în continuare reperul care se află la baza multor teorii, precum şi a practicii de orientare a carierei. În mod deosebit, modelele de educaţie în vederea dezvoltării unei cariere, folosite în multe ţări, se bazează, în mare măsură, pe ideea acestei potriviri.

Teoria lui Holland (1997), despre care am amintit in capitolul precedent, este un exemplu de teorie *trăsătură - factor*. Aceasta se bazează pe mai multe afirmaţii:

1. Personalitatea individului este factorul primar în alegerea profesiei.
2. Profilul intereselor reflectă personalitatea.
3. Indivizii dezvoltă păreri stereotipe cu privire la ocupaţii (de ex., considerăm că un contabil este punctual, relativ introvertit, nesociabil etc.). Aceste opinii ne modelează părerea despre ocupaţii şi joacă un rol fundamental în alegerea ocupaţiei.
4. Orice persoană îşi caută o ocupaţie care să fie congruentă cu personalitatea sa şi care să-i permită să-şi exercite atitudinile şi să-şi valorifice calităţile. O bună potrivire duce la succes şi satisfacţie.

După părerea autorului, personalitatea este rezultatul interacţiunii dintre caracteristicile moştenite, care sunt esenţiale pentru dezvoltarea intereselor specifice şi activităţile la care este expus un individ. Holland recunoaşte că interacţiunea conduce în ultimă instanţă la formarea personalităţii.

Autorul susţine că foarte multe persoane pot fi clasificate în **şase tipuri pure**: realist, investigator, artist, sociabil, întreprinzător şi convenţional.

Oamenii realişti reacţionează faţă de mediu într-un mod obiectiv, concret, manipulativ din punct de vedere fizic. Evită sarcinile care necesită calităţi intelectuale, artistice sau sociale (nu sunt potriviţi ca lideri). Sunt materialişti, masculini, nesociabili şi stabili emoţional. Preferă profesiile tehnice, agricole sau meşteşugăreşti cu activităţi care implică lucrul cu maşinile, o activitate fizică (de exemplu, sport) etc.

Persoanele investigative reacţionează faţă de mediu folosind inteligenţa, manipulând idei, cuvinte şi simboluri. Evită situaţiile sociale, sunt nesociabile, masculine, insistente şi introvertite.

Preferă sarcinile ştiinţifice, teoretice (de exemplu, cititul, algebra, colecţionarea de obiecte) şi activităţi creatoare cum ar fi sculptura, pictura, muzica. Preferă să lucreze într-un mediu academic sau ştiinţific.

Persoanele artistice fac faţă mediului folosind forme şi produse ale artei. Se bazează pe impresii subiective, sunt nesociabile, feminine, supuse, sensibile, impulsive şi introspective. Preferă profesiile muzicale, artistice dramatice şi nu le plac activităţile masculine şi rolurile care implică muncă fizică.

Persoanele sociabile preferă să intre în contact cu alţii. Acestea caută interacţiunea socială în mediul educaţional, terapeutic şi religios. Se consideră persoane sociabile, vesele, cu simţul răspunderii, care obţin succese şi adora să se afirme.

Persoanele întreprinzătoare au spirit de aventură, sunt dominante şi impulsive. Sunt persuasive, vorbăreţe, extraverte, încrezătoare, agresive şi exhibiţioniste. Preferă ocupaţii din domeniul vânzărilor şi al managementului, unde pot să-i domine pe alţii. Au nevoie de putere şi de recunoaşterea calităţilor de către cei din jur.

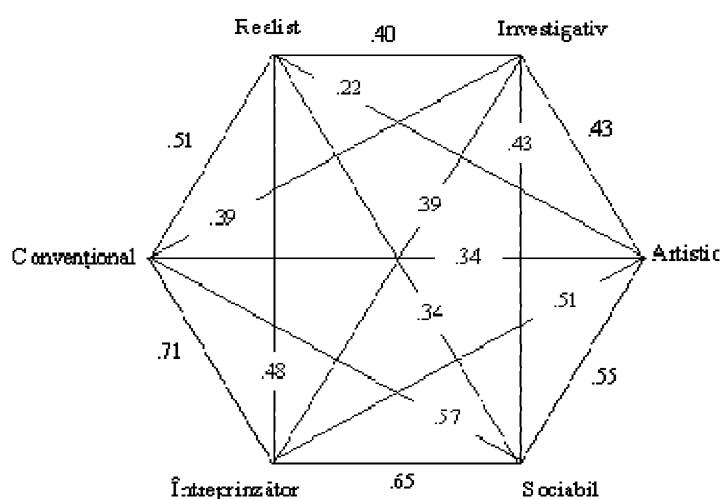
Persoanele convenţionale au nevoie de aprobarea celor din jur. Creează o impresie bună deoarece sunt ordonate, sociabile, corecte, dar sunt lipsite de originalitate. Preferă ocupaţii de tip funcţionari cu activităţi stabile şi bine definite în domeniul afacerilor. Acordă o importanţă deosebită chestiunilor economice şi se consideră masculine, dominante, rigide şi stabile. Au mai mult calităţi matematice decât verbale.

Holland susţine, de asemenea, că există **şase medii de muncă** analoage cu tipurile pure de personalitate descrise mai sus. Aşa cum s-a arătat deja, indivizii îşi selectează mediul de muncă congruent cu tipul lor de personalitate.

În intervenţiile de consiliere este importantă asadar ajutarea clientului în a-şi alege un mediu de muncă care să se potrivească cel mai bine cu tipul său de personalitate.

Tipurile de personalitate pot fi structurate în funcţie de un model consecvent. Acest model este numit modelul hexagonal.

Modelul hexagonal pentru interpretarea relaţiilor intra- şi inter-clase



Sursa: Holland, J. L. (1994). *Self-Directed Search: Technical Manual*. Odessa: Psychological Assessement Resources.

Intervenţia se întemeiază pe măsurătorile referitoare la tipul de personalitate obţinute prin utilizarea unui **inventar de interese**. **Unui individ îi pot corespunde unul, două sau toate cele şase tipuri de personalitate**. Profilul obţinut prin ierarhizarea tipurilor pentru o persoană, dat de scorurile măsurătorilor se numeşte „**subtip**" şi redă codul întreg pentru toate tipurile. În mod curent, totuşi, în evaluare şi intervenţie sunt folosite cele mai importante trei litere ale codului de tip. **Codul de trei litere**, cunoscut, în general, sub numele de **codul Holland**, permite înţelegerea personalităţii individului.

Pentru a înţelege codul, Holland defineşte **patru indicatori sau semne de diagnostic**.

Congruenţa: acest indicator reflectă gradul de potrivire dintre personalitatea individului şi mediul său de muncă. Cel mai înalt nivel de congruenţă va fi dacă respectivul cod de trei litere al personalităţii este acelaşi, în privinţa conţinutului şi al succesiunii, cu codul de trei litere al mediului de muncă în care respectivul individ doreşte să intre. Indicatorii cu congruenţă înaltă au drept rezultat o alegere stabilă a profesiei, rezultate bune în aceasta şi un grad înalt de satisfacţie.

***Consecvenţa*:** aceasta este măsura coerenţei interne a punctajelor obţinute de o persoană. Consecvenţa se calculează prin examinarea poziţiei primelor două litere ale codului lui Holland de pe hexagon (vezi mai sus). Cu cât este mai apropiată poziţia pe hexagon, cu atât codul este mai consecvent. Subtipurile cu coduri adiacente sunt consecvente (de ex., convenţional şi întreprinzător). Se consideră a fi tipuri inconsecvente cele care sunt situate faţă în faţă unul cu celălalt (de exemplu, realist şi sociabil). Claritatea scopurilor unui individ şi percepţia lui despre

sine, care sunt definitorii pentru decizia în alegerea carierei, sunt direct proporţionale cu tipul Holland. Un tip consecvent va avea scopuri mai clare şi o percepţie despre sine mai limpede decât un tip inconsecvent. Pentru tipul consecvent, alegerea carierei va fi mult mai uşoară.

Diferenţierea: aceasta măsoară cristalizarea intereselor şi a profilului individului. Diferenţierea este definită astfel: punctajul cel mai mare minus punctajul cel mai mic al celor trei punctaje reprezentate de codul de trei litere. Diferenţierea cea mai mare (punctaj mare) se constată atunci când se găseşte un grad înalt de conturare a caracteristicilor unui anumit tip, iar o diferenţiere scăzută se va constata în cazul unui profil plat, cu punctaje relativ identice la toate trei tipurile. Un tip diferenţiat va avea scopuri mult mai clare şi o percepţie despre sine mai bine cristalizată decât tipul nediferenţiat. Alegerea carierei va fi mai uşoară pentru tipul diferenţiat decât pentru cel nediferenţiat şi aceste alegeri vor fi mai stabile.

Identitatea: reflectă claritatea scopurilor, intereselor şi talentelor unei persoane. Este legată de diferenţiere şi de consecvenţă.

RELAŢIILE TIPOLOGICE

Relaţiile între tipurile de personalitate se presupune că sunt invers proporţionale cu distanţele între tipurile arătate în figură. **Cu cât este mai mică distanţa între oricare două tipuri, cu atât mai mare este similaritatea lor sau asemănarea psihologica**. De exemplu, realistul şi investigativul sunt prinse amândouă în figură; deci ele se aseamănă una cu alta. În contrast, investigativul şi întreprinzătorul sunt departe una de alta; deci sunt foarte diferite. Investigativul şi socialul sunt la un grad intermediar de asemănare.

Modelul hexagonal serveşte trei scopuri în teorie, inclusiv in cea a consilierii, definind:

1. gradul de consistenţă în pattern-ul personalităţii unei persoane. Folosind profilul unei persoane, cele mai înalte două scoruri ale scalei pot fi etichetate ca având unul din trei nivele de consistenţă. Pattern-urile profilului compuse din tipurile adiacente ale hexagonului sunt cele mai consistente (ex. realist, investigativ, investigativ-artistic etc); pattern-urile profilului compuse din tipurile opuse ale hexagonului sunt cel mai puţin consistente (realist-social, investigativ-întreprinzător, artistic-conventional) şi pattern-urile profilului compus din oricare alt tip din hexagon formează un nivel intermediar de consistenţă (realist-artistic, investigativ-social, artistic-întreprinzător)
2. consistenţa unui mediu în acelasi fel. În acest caz, procentajul tipurilor (oameni reali) în fiecare din cele 6 categorii e folosit pentru a forma un profil al mediului

3. grade de congruenţă între persoană şi mediu. Cea mai congruentă situaţie pentru o persoană socială va fi într-un mediu social. Cea mai incongruentă situaţie pentru o persoană socială va fi într-un mediu realist. Prin folosirea hexagonului, câteva grade intermediare de congruenţă pot fi definite.

Modelul hexagonal furnizează asadar un calcul pentru teorie, un model abstract şi legătura ideilor principale şi aşa teoria poate fi aplicată pentru probleme practice şi teoretice. Astfel, hexagonul poate fi folosit în conjuncţie cu formulările pentru tipuri şi medii pentru a defini grade de consistenţă şi congruenţă şi pentru a prezice rezultate-satisfacţie-aşteptare.

CONSECINŢE ÎN PRACTICA ORIENTĂRII SI A ALEGERII CARIEREI

În acest model practica orientării se bazează, în esenţă, pe administrarea unui inventar al intereselor (de exemplu, *Cercetarea autodirecţionată* a lui Holland, *Chestionarul de interese profesionale* al lui Strong sau cel pentru definirea codului Holland). Acest cod reprezintă elementul esenţial al explorării posibilităţilor ocupaţionale şi de carieră. Consilierul sau tanarul trebuie să aibă, mai întâi, o imagine clară a semnificaţiei codului. Totodată, trebuie stabilit în ce măsură acest cod este diferenţiat sau consecvent şi dacă reflectă scopurile şi interesele exprimate. Dacă nu, este necesar să se iniţieze o procedură de autoexplorare. Dacă da, tanarul ar trebui să-şi caute ocupaţia care se potriveşte cel mai bine cu profilul său. Acest lucru se poate face utilizându-se **Lista de Ocupaţii** (o listă de ocupaţii, în care fiecare este caracterizată prin **Codul Holland**; lista a fost elaborată de experţi care au evaluat toate ocupaţiile).

TIPURILE PSIHOLOGICE ŞI MEDIILE DE MUNCĂ

Tipurile sunt presupuse a reprezenta efecte obişnuite ale creşterii până la un nivel intelectual particular. Fiecare tip este descris în termenii unui model teoretic creat cu câteva obiective în principal:

a. să schiţeze numai scheletul simplu al experimentelor ce duc la o categorie particulară a persoanei

b. să arate cum un experiment al persoanei conduce la o dispoziţie specială, cum acea dispoziţie duce la o categorie largă a comportamentului uman, şi
c. să prevadă modele teoretice ce vor fi corespunzătoare deopotrivă evidenţelor vechi şi noi asupra tipurilor.

TIPUL REALIST. Ereditatea şi experienţele speciale ale persoanei realiste conduc la o preferinţă pentru activităţi ce determină manipularea explicită, ordonată sau sistematică a obiectelor, uneltelor, maşinilor şi animalelor şi spre o aversiune faţă de activiăţti educaţionale sau terapeutice. Aceste tendinţe de comportare conduc în consecinţă la achiziţionarea competenţelor manuale, mecanice, agricole, electrice şi tehnice şi la un deficit în competenţele sociale şi educaţionale.

Dezvoltarea unui model realist al activităţilor, competenţelor şi intereselor creează o persoană care este predispusă să manifeste următoarele caracteristici:

- Preferinţe vocaţionale şi nevocaţionale

Preferă ocupaţii sau situaţii realiste (ex. electrician sau mecanic) în care se poate angaja în activităţi preferate şi se evită activităţi cerute de ocupaţii sau situaţii sociale. Se poate, de asemenea, asocia cu oameni având convingeri, interese şi valori similare şi evită oameni cu convingeri, interese şi valori neasemănatoare. Are nivel limitat de interese.

- Obiective şi valori de viaţă

Posedă valori tradiţionale. Preferă să muncească în cadrul unor restricţii instituţionale. Crede în libertate (independenţa sau şansa liberă). Se aliniază fiind ambiţios şi auto-controlat ca valori importante şi critică energic, fiind iertător. În general, valorile constituie lucruri sau caracteristici personale tangibile. Posedă un sistem foarte închis de convingeri şi valori (fără deschidere în a-şi schimba părerile şi comportamentul) şi are un domeniu limitat de interese.

- Autoconvingere

Se percepe ca având abilităţi mecanice, tehnice şi atletice. Se bucură lucrând cu mâini, unelte, echipament electronic. Se percepe ca având abilitate în relaţii umane şi crede că anumite obligaţii sociale (ex. învăţarea) pot fi frustrante. Îşi aduce aminte de neplăcerea şi aportul minim la obligaţiile şcolare. Are auto-estimare relativ joasă, dar are încredere în deprinderile lui/ei realiste

- Stil de rezolvare a problemelor

Foloseşte convingeri, competenţe şi valori realiste ca să rezolve probleme la muncă şi în alte împrejurări. Preferă soluţii sau strategii concrete, practice şi structurate ca opuse la activităţi clericale, şcolare sau imaginative.

Deoarece **persoana realistă** posedă aceste preferinţe, convingeri, competenţe, autopercepţii şi valori, el/ea este apt sa fie:

- conformist
- dogmatic
- veritabil
- pragmatic
- inflexibil
- materialist
- natural
- normal
- persistent
- practic
- realist
- rezervat
- robust
- retras în sine
- neperspicace

TIPUL INVESTIGATIV. Ereditatea şi experienţele speciale ale persoanei investigative conduc la o preferinţă pentru activităţi ce determină investigaţie observaţională, simbolică, sistematică şi creativă a fenomenelor fizice, biologice şi culturale şi la o aversiune faţă de activităţi stăruitoare, sociale şi repetitive. Aceste tendinţe comportamentale duc spre o achiziţionare de competenţe stiinţifice şi matematice şi spre un deficit în competenţe de elocvenţă.

Această dezvoltare a unui model investigativ de activităţi, competenţe şi interese creează o persoană care este predispusă să manifeste următoarele caracteristici:

- Preferinte vocaţionale şi nevocaţionale

Preferă ocupaţii sau situaţii investigative (ex. biolog sau tehnician medical) în care poate să se angajeze în activităţi şi competenţe preferate şi să evite activităţi cerute de ocupaţii şi situaţii de întreprindere. Poate, de asemenea, să găsească oameni cu convingeri şi valori similare şi să evite oameni cu păreri şi valori neasemănătoare.

- Obiective şi valori în viaţă

Valori ştiinţifice sau activităţi şi realizări şcolare. Valori autodeterminate (independenţă), precum trăsături personale, fiind intelectual, logic şi ambiţios, dar ţine alte obiective şi valori de viaţă ca fiind fără importanţă: securitate, familie; e voios, având prietenii adevărate. Posedă un sistem deschis de convingeri. Are obiective şi valori liberale şi este deschis faţă de noi idei şi experienţe. Are o serie largă de interese.

- Autoconvingeri

Se percepe ca având abilitate ştiinţifică şi de cercetare, precum talentul matematic. Se vede ca analitic, curios, scolastic şi având interese largi. Se bucură citind sau gândind asupra soluţiilor la probleme. Crede ca insistenţa altora asupra unui curs al acţiunii va putea fi frustrant. Se vede ca receptiv şi având o serie largă de interese. Are auto-estimare moderată spre înaltă

- Stil de rezolvare a problemelor

Foloseşte convingeri, competenţe şi valori de investigare ca să soluţioneze probleme la locul de muncă şi în alte locuri. Caută probleme interesante. Se încrede în gândire, informaţie de instruire, analize pline de grijă, date obiective şi practici relatate scolastic. Plăteşte fără atenţie la sentimente personale sau mediul social.

Deoarece **persoana investigativă** posedă aceste convingeri, preferinţe, competenţe, percepţii de sine şi valori, el/ea este apt să fie:

- analitic
- prudent
- complex
- critic
- curios
- independent
- intelectual
- introspectiv
- pesimist
- precis
- radical
- raţional
- rezervat
- retras
- modest

TIPUL ARTISTIC. Ereditatea şi experienţele speciale ale persoanei artistice conduc la o preferinţă pentru activităţi ambigue, libere şi nesistematice ce determină manipularea materialelor fizice, verbale şi umane în crearea de forme sau produse de artă şi la o aversiune faţă de activităţi explicite, sistematice şi ordonate. Aceste tendinţe de comportare duc la o achiziţionare de competenţe artistice (ex. limba, artă, muzică, scris) şi la un deficit în competenţe clericale sau sistem de afaceri.

Aceasta dezvoltare a unui model artistic de activităţi, competenţe şi interese creează o persoană care este predispusă să prezinte următoarele caracteristici:

1.Preferinte vocaţionale şi nevocaţionale

Preferă ocupaţii sau situaţii artistice (ex. scriitor sau decorator interior) în care poate să se angajeze în activităţi şi competenţe preferate şi să evite activităţi necesitate de ocupaţii şi situaţii convenţionale. Poate de asemenea să se asocieze cu oameni având convingeri şi valori similare şi să evite persoane cu păreri şi valori nesimilare.

2.Obiective şi valori de viaţă

Valori de experienţă şi realizare artistică. Valori de auto-expresie şi egalitate pentru toate precum caracteristici personale astfel ca fiind imaginative şi curioase, dar nefiind obediente, logice sau responsabile. Are cel mai deschis sistem de convingeri

dintre tipuri. Foarte deschis la sentimente şi idei şi faţă de ceilalţi. Are obiective şi valori liberale.

3.Autoconvingeri

Se percepe ca expresiv, deschis, original, intuitiv, liberal, nonconformist, introspectiv, independent, dezordonat, având abilitate artistică şi muzicală şi abilitate de acţionare, scriere şi vorbire. Se bucură de angajarea în activităţi ce folosesc aceste abilităţi şi trăsături, dar poate deveni frustrat cu activităţi precum ţinerea evidenţelor complete şi precise.

4.Stil de rezolvare a problemelor

Foloseşte convingeri, competenţe şi valori artistice ca să rezolve problemele la lucru sau în alte locuri. Percepe probleme în context artistic, aşa ca talente şi caracteristici personale artistice (ex. intuiţie, expresivitate, originalitate) care domină în procesul de soluţionare a problemei.

Deoarece **persoana artistică** posedă aceste convingeri, preferinţe, competenţe, auto-percepţii şi valori, el/ea este apt să fie:

- complicat
- dezordonat
- emotiv
- expresiv
- idealist
- imaginativ
- nepractic
- impulsiv
- independent
- introspectiv
- intuitiv
- nonconformist
- deschis
- original
- sensibil

TIPUL SOCIAL. Ereditatea şi experienţele speciale ale persoanei sociale conduc la o preferinţă pentru activităţi ce determină manipularea altora ca să se informeze, antreneze, dezvolte, vindece sau lumineze şi o aversiune faţă de activităţi explicite, ordonate şi sistematice cuprinzând materiale, unelte sau maşini. Aceste tendinţe de comportament duc la o achiziţionare de competenţe în relaţii umane (ex. interpersonale sau educaţionale) şi la un deficit în competenţe manuale şi tehnice.

Această dezvoltare a unui model social de activităţi, competenţe şi interese creează o persoană care este predispusă să manifeste următoarele caracteristici:

1.Preferinţe vocaţionale şi nevocaţionale

Preferă ocupaţii si situaţii sociale (ex. profesor sau consilier) în care poate să se angajeze în activităţi preferate şi să evite activităţi cerute de ocupaţii şi situaţii realiste. Poate să se asocieze cu persoane având convingeri şi valori similare.

2.Obiective şi valori de viaţă

Valori de activităţi şi probleme sociale şi etice. Doreşte să îi servească pe alţii în contextul sprijinului medical, serviciului instituţional sau interacţiunilor reciproce. Crede în egalitate pentru toţi şi în oportunitatea existenţei ajutorului dezinteresat şi a iertării, dar critică fiind logice şi intelectuale sau având o viaţă excitantă. Aspiră să devină un părinte competent, profesor sau terapeut. Apreciază religia.

3.Autoconvingeri

Se percepe ca plăcându-i să ajute pe ceilalţi, înţelegându-i pe alţii, având abilitate de predare, deprinderi sociale şi lipsindu-i abilitatea mecanică şi ştiinţifica. Devine frustrat în pregătirea unui manual pe o topică abstractă sau făcând ceva ce necesită răbdare şi precizie sau reparând un automobil. Foarte mulţumit prin ajutarea sau învaţarea altora. Are sistem de convingeri moderat deschis, dar are câteva valori tradiţionale. Are auto-evaluare moderată.

4.Stil de rezolvare a problemelor

Foloseşte convingeri, competenţe şi valori sociale ca să rezolve probleme la locul de muncă sau în altele. Percepe probleme într-un context social aşa că problemele sunt privite mai ales în termeni de relaţii umane, competenţe şi trăsături sociale (ex. căutând interacţiuni reciproce şi ajutor de la ceilalţi) şi dominante în procesul de rezolvare a problemei.

Deoarece **persoana socială** posedă aceste convingeri, preferinţe, competenţe, auto-percepţii şi valori, el/ea este apt să fie:

- agreabil
- cooperativ
- sensibil
- prietenos
- generos
- săritor
- idealist
- amabil
- răbdător
- insistent
- responsabil
- sociabil
- plin de tact
- înţelegator
- cald

TIPUL ÎNTREPRINZĂTOR. Ereditatea şi experienţele speciale ale persoanei întreprinzătoare conduc la o preferinţă ce determină manipularea celorlalţi ca să se atingă obiective organizaţionale sau economice şi o aversiune faţă de activităţi organizaţionale, simbolice şi sistematice. Aceste tendinţe comportamentale duc la o achiziţionare de competenţe de lider, interpersonale şi convingătoare şi la un deficit în competenţe ştiinţifice.

Această dezvoltare a unui model de iniţiativă a activităţilor, competenţelor şi intereselor creează o persoană care este predispusă să manifeste următoarele caracteristici:

1.Preferinţe vocaţionale şi nevocaţionale

Preferă ocupaţii şi situaţii de iniţiativa (ex. vânzător sau manager) în care poate să se angajeze în activităţi preferate şi să evite activităţi cerute de ocupaţii şi situaţii de investigare. Poate de asemenea să se asocieze cu persoane având aceleaşi interese, păreri si valori similare

2.Obiective şi valori de viaţă

Are valori tradiţionale (ex. realizări economice şi politice), valori de controlare a altora, de ocazia de a fi liber de control şi de a fi ambiţios. Critica fiind iertător sau săritor. Aspiră să devină un lider în comert, un lider de comunitate, influent în afaceri publice şi să fie bine îmbrăcat

3.Autoconvingeri

Se percepe ca agresiv, popular, încrezător în sine, sociabil, posedând abilităţi de conducere şi discurs şi lipsindu-i abilitatea ştiinţifica. Doreşte să prindă obţinerea unei poziţii de putere mult mai mulţumitoare. Devine cel mai frustrat având o poziţie de mică influenţă. Are auto-apreciere ridicată. Ţine la valori tradiţionale. Are un sistem de păreri oarecum închis (ex. nu este docil la schimbare în convingeri, valori sau comportament)

4.Stil de rezolvare a problemelor

Foloşeste păreri, competenţe şi valori de iniţiativă ca să rezolve probleme la lucru sau în alte situaţii. Percepe probleme într-un context întreprinzător aşa că problemele sunt adeseori privite în termeni de influenţă socială. Trăsăturile, competenţele şi valorile de întreprinzător (ex. control asupra altora, convingeri tradiţionale) sunt dominante în procesul de soluţionare a problemelor.

Deoarece **persoana întreprinzătoare** posedă aceste convingeri, preferinţe, competenţe, percepţii despre sine şi valori, el/ea este capabil să fie:

- acaparator
- aventuros
- ambiţios
- hotărât
- dominator
- energic
- entuziast
- provocabil
- epatant
- extravertit
- plin de energie
- optimist
- inepuizabil
- încrezător
- sociabil

TIPUL CONVENŢIONAL. Ereditatea şi experienţele speciale ale persoanei convenţionale conduc la o preferinţă pentru activităţi ce necesită manipulare explicită, ordonată şi sistematică a datelor (ex. ţinere de evidenţe, sortare materiale, reproducere materiale, organizare maşini de afaceri şi echipament de procesare date) ca să se atingă obiective organizaţionale şi economice şi o aversiune faţă de activităţi ambigue, libere, de explorare sau nesistematizate. Aceste tendinţe comportamentale duc la o achizitionare de competenţe clericale, estimative şi de sistem de afaceri şi la un deficit de competenţe artistice.

Această dezvoltare a unui model convenţional de activităţi, competenţe şi interese creează o persoană care este predispusă să manifeste urmaăoarele caracteristici:

1.Preferinţe vocaţionale şi nevocaţionale

Preferă ocupatii sau situaţii convenţionale (ex. perforator cartele sau bancher) în care să se angajeze în activităţi preferate şi să evite activităţi cerute de ocupaţii şi situaţii artistice. Poate de asemenea să se asocieze cu persoane având interese, convingeri şi valori similare şi să evite oameni cu calităţi neasemănătoare.

2.Obiective şi valori de viaţă

Valori de afaceri şi realizări economice. Se crede devenind un expert în finanţe sau comerţ, ducând o viaţă confortabilă şi făcând o mulţime de lucrări ce au obiective importante. Preferă să lucreze în cadrul structurii unei organizaţii sau instituţii. Valorile sunt caracterizate prin virtuţi tradiţionale (ex. ţinte conservatoare, religioase, economice şi politice). Crede că este potrivit să fie ambiţios, umil şi politicos. Crede că activităţile estetice şi societatea închisă (tovărăşia ermetică de grup) fiind scuzabile sau imaginare sunt fără prea mare valoare. Are un sistem de păreri foarte închis.

3.Autoconvingeri

Se percepe ca un conformist şi ordonat şi ca având abilitate clericală şi cifrică. Îşi vede cele mai tari competenţe în afaceri şi cele mai slabe în arte. Se bucura ţinând evidenţe şi făcând munca estimativă. Anticipează că scrierea unui sau concentrarea asupra altora devine cauza de frustraţie. Are auto-estimare scăzută.

4.Stil de rezolvare a problemelor

Foloseşte convingeri, competenţe şi valori convenţionale ca să soluţioneze probleme la locul de muncă şi în alte situaţii. Urmează căi, practici şi proceduri stabilite; priveşte spre autorităti pentru aprobare şi sfat. Caută soluţii practice şi se angajează în planificarea ordonată şi minuţioasă. Are dificultate cu probleme îndoielnice sau în sintetizarea informaţiei din surse diverse.

Deoarece **persoana convenţională** posedă aceste convingeri, preferinţe, competenţe, percepţii de sine şi valori, el/ea este capabil să fie:

- atent
- conformist
- conştiincios
- dogmatic
- eficient
- inflexibil
- emotiv
- metodic
- umil
- ordonat
- insistent
- practic
- meticulos
- chibzuit
- fără imaginaţie

De asemenea, Holland propune că există 6 medii de muncă (realiste, investigative, artistice, sociale, întreprinzătoare şi convenţionale) analoage cu tipurile de personalitate pură descrise mai sus. Indivizii trebuie să selecteze mediile vocaţionale care sunt congruente cu personalitatea lor pentru a maximiza satisfacţia şi succesele la locul de muncă. Aceste medii sunt descrise mai jos.

Mediul realist implică sarcini concrete, fizice care cer aptitudini mecanice, persistenţă şi mişcare fizică. Se cer numai aptitudini interpersonale minime. Cadrele tipic realiste includ un garaj, un atelier de maşini, o fermă, un şantier de construcţii sau o frizerie.

Mediul investigativ cere mai mult utilizarea abilităţilor abstracte şi creative decât percepţia personală. Performanţa satisfăcătoare cere imaginaţie şi inteligenţă. Succesele cer de obicei o perioadă mare de timp. Problemele întâlnite variază ca nivel de dificultate, dar vor fi de obicei soluţionate prin aplicarea uneltelor şi aptitudinilor intelectuale. Munca se face mai mult cu idei şi lucruri decât cu oameni. Cadrele tipice includ un laborator de cercetare, o conferinţă diagnostică de caz, o bibliotecă, un grup ştiintific de muncă, matematicieni sau ingineri cercetători.

Mediul artistic cere creativitate şi utilizare interpretativă a formelor artistice. Individul se bazează pe cunoştinţe, intuiţie şi viaţa emoţională în rezolvarea problemelor tipice. Informaţia este filtrată prin criterii personalesubiective. Munca necesită de obicei implicare internă pe perioade prelungite. Cadrele topice includ repetiţia unei piese, o sală de concerte, un studio de dans, un birou de studiu, o bibliotecă şi un studio de artă sau de muzică.

Mediul social necesită abilitatea de a interpreta şi a modifica comportamentul uman şi interes în a-i rpoteja şi ajuta pe ceilalţi. Munca necesită relaţii personale frecvente şi prelungite. Munca lui este predominant emoţională. Situaţiile de muncă tipice includ clase în şcoli şi colegii, oficii de consiliere, spitale de boli mentale, biserici, oficii educaţionale şi centre recreaţionale.

Mediul întreprinzător necesită aptitudini verbale şi direcţionarea şi convingerea celorlalţi. Munca necesită activităţi de direcţionare, control şi planificare a celorlalţi şi un interes pentru ceilalţi oamenila un nivel mai superficial decât mediul social. Cadrele tipice includ un birou de agenţie imobiliară, un raliu politic şi o agenţie de publicitate.

Mediul convenţional implică procesare sistematică concretă, de rutină a informaţiei verbale şi matematice. Sarcinile necesită frecvent operaţii repetitive, ciclice, în funcţie de procedura stabilită. Este nevoie de o aptitudine minimală în relaţiile interpersonale din cauză că munca se face în mare parte cu echipamente şi materiale de birou. Cadrele tipice includ o bancă, o firmă de contabili, un oficiu poştal şi un birou de afaceri.

Un ghid referenţial la teoria lui Holland

Grupul lui Holland	**Interese caracteristice**	**Caracteristici personale**	**Ocupaţii caracteristice**
Realist	Activitati care implica folosirea precisa, organizata a obiectelor, masinilor si animalelor si include lucruri si activitati agricole, electrice, manuale, fizice si mecanice Ex. Munca cu masini	Orientate spre prezent, Orientate asupra lucrurilor (decat asupra oamenilor sau informatiilor), Conformarea, Practicalitatea, Timiditatea	Ingineria, Comertul, Agricultura si Ocupatii tehnice
Investigativ	Activitati care implica explorarea si explicarea lucrurilor fizice, biologice si culturale pentru a le intelege si controla. Cateodata include activitati stiintifice si matematice. Ex. Lectura	Analitice si abstracte Rationale Critice Intelectuale Introvertire	Ocupatii stiintifice Analitice Tehnice
Artistic	Activitati care implica folosirea materialelor fizice, verbale sau umane pentru a crea forme si produse de arta; include activitati si lucruri in relatie cu limba, arta, muzica, teatrul si scrisul Ex. Ascultarea muzicii	Creativi Expresivi Se bazeaza pe sentimente Imaginativi Non-conformisti Idealisti	Ocupatii muzicale Artistice Literare Teatrale
Social	Activitati care implica interactiunea cu ceilalti oameni pentru amuzament sau pentru informare, perfectionare, dezvoltare, insanatosire si educare Ex. Amuzarea oaspetilor	Sensibili la nevoile celorlalti Prietenosi Convingatori Cu tact	Invatamant Minister Functii sociale Ocupatii de ajutorare a oamenilor
Intreprinză-tor	Activitati care implica interactiunea cu ceilalti oameni pentru a urmari scopuri organizationale si castig economic Ex. Munca pentru o actiune comunitara sau pentru o organizatie politica	Agresivi Supraincrezatori Ambitiosi Sociabili Persuasivi	Vanzari Ocupatii de supraveghere Conducere

Convenţional	Activitati care implica folosirea precisa si organizata a informatiilor, intretinerea registrelor, materialelor, organizarea informatiilor numerice si scrise, ocupatii clerice, computationale si afaceri Ex. Munca de contabil pentru o campanie politica	Practici Conformisti Eficienti Ordonati	Ocupatii contabile Computationale Secretariale Clerice

Holland sugerează că fiecare model de mediu este căutat de indivizi a căror tip de personalitate este similar cu mediul. Se presupune că ei vor fi fericiţi într-un mediu compatibil şi nefericiţi într-un mediu compatibil cu alt tip de personalitate. Un echivalent persoană-mediu produce o alegere vocaţională mai stabilă, mai mari succese vocaţionale, succese academice mai mari, menţinere mai bună a stabilităţii personale şi satisfacţii mai mari.

Concluzii asupra teoriei

Această teorie se bucură de multă popularitate printre practicieni, mai ales în America de Nord. Faptul se datorează, în primul rând, simplicităţii şi clarităţii utilizării acesteia, existenţei materialului de testare şi disponibilităţii materialelor de referinţă care fac posibilă autoevaluarea. Clienţii şi consilierii au sentimentul că prin completarea unui simplu chestionar înţeleg totul, că apartenenţa la un anumit tip îi va face să găsească - într-un moment crucial al schimbării - „căsuţa“ cu cele mai potrivite „locuri de muncă“ sau „funcţii“.

În realitate însă, **alegerea unei cariere este mult mai complicată, nu este întotdeauna atât de stabilă şi nici nu există o singură „căsuţă“ care să fie cea mai bună**. Există mai multe schimbări în viaţa unui om care nu pot fi întotdeauna prevăzute. Schimbările de mediu şi cele individuale sunt frecvente, personalitatea - deşi relativ stabilă - se poate modifica, acelaşi lucru fiind valabil şi pentru profilurile ocupaţionale.

Se mai pot face încă alte câteva observaţii fundamentale în legătură cu aplicarea acestei teorii:

- Cele şase tipuri de personalitate reprezintă un model interesant de clasificare a intereselor unui elev. Însă acest model nu este fără îndoială singurul valabil şi are chiar anumite limite. Tipurile definite iniţial, în mod ipotetic, de Holland nu se regăsesc şi la alţi cercetători. Alte combinaţii de interese se pot găsi frecvent, în

special dacă acest lucru se face prin analiza grupurilor ocupaţionale şi analiză statistică. Tipologia prestabilită, bazată pe inventarul de interese care urmăreşte numai măsurarea tipologiei nu va permite niciodată individului să-şi descopere alte interese, care s-ar putea să fie mai importante pentru el decât cele evidenţiate de Holland. De exemplu, tipul omului „căruia îi place să stea în aer liber“, menţionat frecvent de alţi autori, nu va putea fi detectat. Cel mai apropiat în clasificarea lui Holland ar fi tipul „întreprinzătorului“. Acesta însă nu coincide total cu tipul celui care preferă acţiunile în aer liber.

Pentru **orientarea şcolară, de aici se pot prelua două idei:**

- Este esenţial să avem o bună cunoaştere a profilului intereselor elevului. Este foarte important să-i oferim elevului posibilitatea de a-şi testa profilul intereselor în mod sistematic şi controlat.
- O potrivire corectă între personalitate şi profilul muncii trebuie să se afle în centrul oricărui program de dezvoltare a carierei.